

70ª REUNION — 7ª SESION ORDINARIA DE PRORROGA — OCTUBRE 20 DE 1965

Presidencia de los señores diputados Arturo Mor Roig y Rodolfo José Tecera del Franco

Secretarios: doctores Eduardo T. Oliver y Guillermo González  
Prosecretarios: doctor Enrique A. Pardo y señor Sebastián Oreste Cánepa

DIPUTADOS PRESENTES:

ABALO, Raúl  
ABDULAJAD, Abraham  
AGUINAGA, Carlos  
AGUIRRE CAMARA, José  
ALEGRE, Carlos Duvol  
ALETTA DE SILVA, Alfonso  
ALFONSIN, Raúl R.  
AMURA, Luis  
ANTÓN, Luis  
ARIAS, Luis Osvaldo  
ARMESTO, Alberto  
ARRASCAETA, Félix de  
ARROYO, Ramón F.  
ÁVILA, Eduardo Miguel  
BACCAY, Rodolfo D.  
BAFFICO, Alejandro O.  
BALBI, Isidro G.  
BALESTRA (h.), Juan  
BARCAT, Abdo  
BARRIONUEVO, Gerardo Eusebio  
BELNICOFF, Manuel  
BERRINI, Emilio  
BIANCHI, Manuel Luis  
BILBAO, Saturnino  
BRAVO, Héctor F.  
BUSACCA, Salvador F.  
CACERES, Roberto M.  
CAGGIANO, Ángel R.  
CALVINO, Néilda Renée  
CALVO, Carlos Alberto  
CASTELLANOS, Angel Ignacio  
CASTILLO, Maximiano  
CASTRO, Abel Andrés  
CATALÁN, Guillermo  
CERDEIRO, Alfonso Manuel  
CORAL, Juan Carlos  
CORNEJO LINARES, Juan Carlos  
CORTELEZZI, Osvaldo  
COTTONARO, Carlos Alberto Carmelo  
DAMIANI, Salvador  
D'ANGELO, Eduardo Antonio  
DE CARA, José Eduardo  
DEL MATTI, Juan José  
DEL PERO, Miguel P.  
DÍAZ, Diógenes C.  
DÍAZ O'KELLY, Felipe F.  
DOMÍNGUEZ, Luis C.  
ESPINOZA, Silvano Ramón  
FABRIZIO, Luis N.  
FERNÁNDEZ, Raúl

FERNÁNDEZ NÚÑEZ, Isidro  
FERREIRA, Jorge W.  
FIGUEROA, Jaime Hernán  
FIOL, Juan Antonio  
FREGA, José  
GALEANO, Roberto A.  
GALLO, Carlos Renato  
GARAY, Fermín J.  
GARCÍA, Heracio  
GARCÍA SOLA, Héctor J.  
GARIBALDI, Alberto  
GARÓFALO, Roberto A.  
GHIOLDI, Américo  
GÓMEZ MACHADO, Héctor  
GONZÁLEZ, Jorge  
GONZÁLEZ BERGEZ, Pablo  
GUTIÉRREZ, Eduardo O.  
HARDOY, Emilio J.  
HARRINGTON, Luis J. D.  
HERRERA, Oscar A.  
INSÚA, Carlos Raúl  
ISLA, Rosaura  
IZZETA, Gerónimo Manuel  
JAROSLAVSKY, Manuel  
JOFRÉ, Emilio  
JUÁREZ, Carlos Arturo  
LAVALLE, Mario  
LEÓN, Luis Agustín  
LOZANO, Martín  
LUCO, Juan A.  
MAGLIETTI, Alberto R.  
MARSICO, Adalberto O.  
MARTÍNEZ RAYMONDA, Rafael J.  
MASSOLO, Eduardo A.  
MÉNDEZ DOYLE, Abel Víctor  
MERCADO, José Ignacio  
MINSK, Hugo E.  
MOLINAS, Ricardo F.  
MONTANI, José Jesús Mariano  
MONTE, Ricardo Alvaro  
MOR ROIG, Arturo  
MUNIAGURRIA, Camilo  
MURATORI, Eduardo D.  
MUSACCHIO, Vicente M.  
MUSITANI, Héctor Francisco  
NATIELLO, Roque Oscar Alberto  
NIEMBRO, Paulino  
OBREGÓN, Pedro A.  
OCAMPO, Carlos E.  
ORESTE, Raúl  
ORTIZ HERNÁNDEZ, Angel H.

ORTÚZAR, Juan Carlos Felipe de  
OXENFORD, Rodolfo Kitchener  
PATLIS, León  
PENA, Roberto M.  
PÉREZ, Raúl  
PÉREZ AZNAR, Ataúlfo  
PERNASSETTI, Horacio  
PESSINO, Felipe  
PICADO, Estanislao  
PIZARRO, Teodosio F.  
POSSE, Melchor Silverio  
PURICELLI, Amadeo  
RASINES, Osvaldo Gregorio  
RIANDE, Teresa Noemí  
RIERA, Fernando Pedro  
RIOBOO, Raúl Ricardo  
RISSO, Carlos Saúl Enrique  
RIVA, Raúl Edgardo  
ROBERTO, Mario  
ROCA, Luis Raúl  
RODRÍGUEZ, Eusebio  
RODRÍGUEZ DEL REBOLLAR, José  
RODRÍGUEZ KESSY, Cristóbal Octo  
RODRÍGUEZ VAGARIA, Eduardo  
RODRÍGUEZ VIGIL, Francisco Rafael  
ROMANO, Benito Vicente  
SA, Edgar  
SALADO, Francisco A.  
SANUDO FREYRE, Clemente B.  
SABMIENTO, Néilda Marta  
SCHAPIRA, David  
SCHIAFFINO, Nicolás Hipólito  
SELSER, Jorge José  
SERÚ GARCÍA, Alberto  
SOLANA, Jorge D.  
SOLARI, Eduardo A.  
STAINOH, Alberto  
TACHELLA, Eliberto S. J.  
TECERA DEL FRANCO, Rodolfo José  
THEDY, Horacio Ricardo  
TORTONESE, Dante Oscar  
TRÓCCOLI, Antonio A.  
VACA LOBO, Juan Manuel  
VACCAREZZA, Eduardo H.  
VÁZQUEZ POL, José  
VEDIA, Enrique de  
VIDELA, Roberto  
VILLALBA, Mario Ramón  
VILLAMAYOR, Roberto A.  
VINTI, Gerónimo  
VIÑALS, Fernando J.

ZADOFF, Arón  
ZANONI, Juan Claudio  
ZARRIELLO, Raúl Jorge

AUSENTES, EN COMISION:

ARANA, Tomás P.  
SIMINI, Jorge Alberto  
SPERTINO, Norberto Aldo

AUSENTES, CON LICENCIA:

BAZAN RIVEROS, Sijifredo Antonio  
BELGRANO RAWSON, Guillermo A.  
CANTONI, Angel Serafin  
ELENA, Reinaldo  
FERRARI, Luis

LILJESTHRÖM, Eduardo R.  
LLAVER, Santiago Felipe  
MASTOLORENZO, Vicente  
NOUGUÉS, Isaías J.  
REQUENA, Raúl María  
ROMEU VERDIER, Gabriel  
ROSITO, M. Oscar

AUSENTES, CON AVISO:

CARO, José Armando  
CHRISTE, Jorge J.  
MAYA, Héctor Domingo  
RATTI, Luis Carlos  
ROUZAUT, Adolfo R.  
TARULLI, Pascual

AUSENTES, SIN AVISO:

ACHIARY, Juan C.  
ANTÓN, Luis  
ARBALLO, Enrique Jorge  
CASAS, David Jorge  
FLUJXA, W. Emillo  
HARVEY, Ricardo J. G.  
LLORENS, Héctor  
MIGNO, Mario  
PEDRINI, Ferdinando  
PRAT, Longin Osvaldo  
SIMÓ, Alejo José  
URANGA, Raúl Lucio  
URTEAGA, Benito Florentino  
VÁZQUEZ, Aurelio

SUMARIO

1.—Manifestaciones en minoría. (Pág. 4525.)

2.—Apertura de la sesión. (Pág. 4526.)

3.—Versiones taquigráficas. (Pág. 4526.)

4.—Asuntos entrados:

I.—Poder Ejecutivo:

1.—Mensaje: constitución de la comisión encargada de la realización de obras de defensa contra las inundaciones en la ciudad de Resistencia en Puerto Barranqueras y en Puerto Vilelas, Chaco. (Pág. 4526.)

2.—Mensaje: contestación a la declaración sancionada por la Honorable Cámara sobre señalización de los caminos a cargo de la Dirección Nacional de Vialidad. (Pág. 4527.)

II.—Comunicaciones de la Presidencia. (Página 4527.)

III.—Comunicaciones de comisión. (Pág. 4529.)

IV.—Dictámenes de comisión. (Pág. 4529.)

V.—Dictámenes observados:

1.—La Comisión de Legislación del Trabajo acepta parcialmente las observaciones formuladas por los señores diputados Niembro y Romano, y González Bergez al despacho sobre reformas a la ley 11.729. (Pág. 4530.)

2.—La Comisión de Educación acepta la observación formulada por el señor diputado Fabrizio sobre reconocimiento de validez nacional a los títulos otorgados por las universidades provinciales. (Pág. 4531.)

VI.—Comunicaciones oficiales. (Pág. 4531.)

VII.—Peticiónes particulares. (Pág. 4531.)

VIII.—Proyectos de ley:

1.—Del señor diputado Zanoni: pensión a la señora María Luisa Méndez Doyle de Barrio. (Pág. 4532.)

2.—Del señor diputado Castro: pensión a la señora Leonila Alvarez de Mellan. (Pág. 4533.)

3.—Del señor diputado Castro: pensión a la señorita Sara del Carmen Vega Ramos. (Pág. 4533.)

4.—Del señor diputado Castro: pensión al señor López Brito. (Pág. 4533.)

5.—Del señor diputado Castro: pensión a la señora Polonia Riguelme de Sambueza. (Pág. 4533.)

6.—Del señor diputado Juárez: pensión a la señora Eulogia Macedonia Salto de Caro. (Pág. 4534.)

7.—Del señor diputado Bravo: publicación de las obras de Amadeo Jacques. (Pág. 4534.)

8.—Del señor diputado Oxenford: transferencia a la provincia de Buenos Aires de una fracción de terreno propiedad del Estado Nacional situada en el partido de La Matanza, Buenos Aires. (Pág. 4535.)

9.—Del señor diputado Natiello y otros: se declara Día de la Soberanía el 20 de noviembre. (Pág. 4535.)

10.—Del señor diputado Riva: subsidio a la Asociación Social, Cultural y Deportiva Flores Club. (Pág. 4535.)

11.—Del señor diputado Riva: subsidio al Club Gimnasio Chacabuco. (Página 4536.)

12.—Del señor diputado Oreste: subsidio al Aero Club Lago Buenos Aires, de Perito Moreno, Santa Cruz. (Página 4537.)

13.—Del señor diputado Sa: creación de escuelas granjas en distintas localidades de la provincia de Corrientes. (Pág. 4537.)

- 14.—Del señor diputado **Figueroa**: pensión al señor Ramón Jesús Vázquez. (Pág. 4538.)
- 15.—Del señor diputado **Figueroa**: pensión a la señora Aurelia Peralta de Ferré. (Pág. 4538.)
- 16.—Del señor diputado **Riva**: pensión al señor Francisco Barletta. (Página 4539.)
- 17.—Del señor diputado **Riva**: pensión al señor Luis González. (Pág. 4539.)
- 18.—Del señor diputado **Espinoza**: subsidio a la Cooperadora Banco de Sangre, de Goya, Corrientes. (Pág. 4539.)
- 19.—Del señor diputado **Musitani**: subsidio a la Asociación Vecinal de Fomento El Talar Norte, de la Capital Federal. (Pág. 4540.)
- 20.—Del señor diputado **Lozano**: reconocimiento del grado inmediato superior al personal de las fuerzas armadas incapacitado en acto de servicio, a acogerse o acogido al retiro, y al fallecido en acto de servicio. (Pág. 4540.)
- 21.—Del señor diputado **Antón**: establecimiento de los haberes jubilatorio y de pensión mínimos, con relación al salario mínimo vital y móvil. (Página 4541.)
- 22.—Del señor diputado **Espinoza**: construcción de un edificio para el Colegio Nacional de Goya, Corrientes. (Pág. 4542.)
- 23.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión a la señora Juana Oville de Carbajales. (Pág. 4542.)
- 24.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión al señor José Francisco Beguerestain. (Pág. 4542.)
- 25.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión a la señora Luisa Beguerestain de Fuster. (Pág. 4543.)
- 26.—Del señor diputado **Risso**: pensión al señor Roberto Eloy Navarrete. (Página 4543.)
- 27.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Adela Eufemia Domínguez. (Pág. 4543.)
- 28.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Eusebia Nicasia Bergara. (Pág. 4543.)
- 29.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Andrea Avelina Ontivero. (Pág. 4544.)
- 30.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión al señor Manuel Núñez Cabello. (Pág. 4544.)
- 31.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Josefa Alvarez. (Página 4544.)
- 32.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Quiteria del C. Villalba. (Pág. 4544.)
- 33.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señora Costa I. de Dolores Paredes. (Pág. 4545.)
- 34.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señora Francisca Martín d Canto. (Pág. 4545.)
- 35.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Francisca Julian Ahumada. (Pág. 4545.)
- 36.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión al señor Pedro Domínguez. (Página 4545.)
- 37.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Valentina Medina. (Pág. 4546.)
- 38.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión al señor Carlos Fortunato Pereyra. (Pág. 4546.)
- 39.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión al señor Nicolás Aciar. (Página 4546.)
- 40.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión al señor Rubén Díaz. (Pág. 4546.)
- 41.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión al señor Domingo Monteleone. (Página 4547.)
- 42.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión al señor Gaspar Avignolo. (Pág. 4547.)
- 43.—Del señor diputado **Bazán Rivero**: pensión a la señorita Julia Díaz. (Página 4547.)
- 44.—Del señor diputado **Bazán Rivero**: pensión a la señorita Haydée Moyano. (Pág. 4547.)
- 45.—Del señor diputado **Vinti**: pensión a la señora Celide María Bertine. (Página 4547.)
- 46.—Del señor diputado **Zanoni**: pensión a la señora Pía del Rosario Juarez de Campos. (Pág. 4548.)
- 47.—Del señor diputado **Achiary**: pensión a la señora Josefa Antonia Gorospe de Núñez. (Pág. 4548.)
- 48.—Del señor diputado **Pessino**: pensión a la señora Angela Laino de Vázquez. (Pág. 4548.)

- 49.—Del señor diputado **Pessino**: pensión a la señorita Ebis Cuervo. (Pág. 4549.)
- 50.—Del señor diputado **Pessino**: pensión a la señorita María Angélica Ruiz. (Pág. 4549.)
- 51.—Del señor diputado **Tortonese**: pensión a la señorita Irma Paola Fazio. (Pág. 4549.)
- 52.—Del señor diputado **Molinas**: pensión a la señora Lila Gallo de Romero. (Pág. 4549.)
- 53.—Del señor diputado **Lozano**: pensión a la señora Mercedes Gálvez de Fernández. (Pág. 4550.)
- 54.—Del señor diputado **Risso**: pensión al señor Pedro Rodríguez. (Pág. 4550.)
- 55.—Del señor diputado **Risso**: pensión al señor Horacio Soria. (Pág. 4550.)
- 56.—Del señor diputado **Risso**: pensión a la señorita Enriqueta Ludolini. (Página 4550.)
- 57.—Del señor diputado **Martínez Raymond**: pensión a la señora María Luisa Martínez de Affranchino. (Página 4551.)
- 58.—Del señor diputado **De Cara**: pensión al señor Benito Morales. (Pág. 4551.)
- 59.—Del señor diputado **Tachella**: pensión al señor Gilberto Felipe Fernández. (Pág. 4551.)
- 60.—Del señor diputado **Tachella**: pensión a la señorita Mercedes López. (Página 4551.)
- 61.—Del señor diputado **Tachella**: pensión al señor Facundo Ibarra. (Pág. 4552.)
- 62.—Del señor diputado **Tachella**: pensión a la señorita Blanca Lira Campi. (Página 4552.)
- 63.—De la señora diputada **Isla**: pavimentación de la ruta nacional 34 en el tramo de Sunchales a Ceres, Santa Fe. (Pág. 4552.)
- 64.—Del señor diputado **Belnicoff**: ampliación de los alcances de la ley 14.519 para promover al grado de comisarios de la Policía Federal, en situación de retiro, a los oficiales separados de sus cargos entre el 6 de septiembre de 1930 y el 31 de diciembre de 1934 por haber sido inculcados de realizar actividades de carácter político. (Página 4553.)
- 65.—Del señor diputado **Zanoni**: subsidio al Esquina Foot Ball Club, de la provincia de Corrientes. (Pág. 4553.)
- 66.—Del señor diputado **Posse y otros**: subsidio a la Asociación Lasallana de Padres de Familia con destino al Colegio Carmen Arriola de Marín, de San Isidro, Buenos Aires. (Pág. 4553.)
- 67.—Del señor diputado **Vinti**: subsidio a la Institución Salesiana Obra de Don Bosco, de Rosario, Santa Fe. (Página 4554.)
- 68.—Del señor diputado **Vázquez Pol y otros**: alcances de la ley 16.579 (jubilación de legisladores). (Pág. 4555.)
- 69.—Del señor diputado **D'Angelo**: subsidio al Club Hípico Monte Grande, de Monte Grande, Buenos Aires. (Página 4555.)
- 70.—Del señor diputado **Vinti**: erección de un mausoleo en el cementerio de Chascomús, Buenos Aires, para depositar los restos del doctor Juan Atilio Bramuglia. (Pág. 4556.)
- 71.—De los señores diputados **Romano y Abduljad**: subsidio a la Federación Obrera y Trabajadores de la Industria Azucarera, de Tucumán. (Página 4556.)
- 72.—Del señor diputado **Fernández y otros**: acuérdate a la señora Matilde Tolosa de Muñiz, en su carácter de esposa viuda del ex diputado nacional doctor Ramón A. Muñiz, el importe de las dietas que a éste le hubieran correspondido hasta la terminación de su mandato. (Pág. 4557.)
- 73.—Del señor diputado **Lozano**: aumento de pensión a la señora Carmen Florencia Mungos de Aguiar. (Página 4557.)
- 74.—Del señor diputado **Lozano**: aumento de pensión a la señora Paulina Josefa Pagani de Cherniger. (Página 4557.)
- 75.—Del señor diputado **Lozano**: aumento de pensión a la señora Felisa Alonso de Maurenza. (Pág. 4558.)
- 76.—Del señor diputado **Lozano**: pensión a las señoritas Luisa, Angélica y Elcira Molina. (Pág. 4558.)
- 77.—Del señor diputado **Pessino**: pensión al señor Nicolás Lacanfora y a la señora Antonia Plati de Lacanfora. (Pág. 4558.)
- 78.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión a la señorita Elvira Suzal. (Página 4558.)
- 79.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión al señor Joaquín Antonio Olivera. (Pág. 4559.)

- 80.—Del señor diputado **Rodríguez del Rebollar**: pensión a la señorita Juana Sandalia Cabello. (Pág. 4559.)
- 81.—Del señor diputado **Vaca Lobo**: pensión a la señora Pastora Gardel de Salado Castro. (Pág. 4559.)
- 82.—Del señor diputado **Pessino**: pensión a la señora Graciana A. de Villaso. (Pág. 4560.)
- 83.—Del señor diputado **Pessino**: pensión a las señoritas María Isabel Bienvenida y Filomena Eladia Mercedes Andraca Espada. (Pág. 4560.)
- 84.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Andrea Rosa Díaz. (Pág. 4560.)
- 85.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Nicolasa de la Cruz Díaz. (Pág. 4560.)
- 86.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Concepción Cabrerá. (Pág. 4561.)
- 87.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Angela Rosario Argumosa. (Pág. 4561.)
- 88.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Eufemia Antonia Ontiveros. (Pág. 4561.)
- 89.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Jesús Ruperta Cortez. (Pág. 4561.)
- 90.—Del señor diputado **Villamayor**: pensión a la señorita Esther Lohay Correa. (Pág. 4562.)
- 91.—Del señor diputado **Obregón**: aumento de pensión a la señorita Estella Martínez. (Pág. 4562.)
- 92.—Del señor diputado **Belnicoff**: subsidio al Círculo de la Prensa de Buenos Aires. (Pág. 4562.)
- 93.—Del señor diputado **Belnicoff**: erección de un busto de Héctor Villalobos en la Capital Federal. (Página 4563.)
- 94.—Del señor diputado **Arrascaeta**: préstamo al gobierno de la provincia de La Rioja para contribuir a la financiación de la Campaña contra la Sequía y declarando zona de grave emergencia económica al territorio de dicha provincia. (Pág. 4564.)
- 95.—Del señor diputado **Catalán**: construcción de dos puentes sobre el río Diamante, en el departamento de San Rafael. Mendoza. (Pág. 4565.)
- 96.—Del señor diputado **Catalán**: subsidio al Centro Cultural Diamante y Biblioteca Diamante, de San Rafael. Mendoza. (Pág. 4566.)
- 97.—Del señor diputado **Villamayor**: realización de obras en el edificio del Colegio de la Inmaculada Concepción, de San Juan. (Pág. 4566.)
- 98.—De los señores diputados **Luco Cantoni**: supresión de prohibiciones relacionadas con loterías provinciales oficiales. (Pág. 4567.)
- 99.—Del señor diputado **Bravo**: subsidio a la Asociación Cooperadora de Plaza de Ejercicios Físicos Próspero G. Alemandri, de la Capital Federal. (Pág. 4568.)
- 100.—Del señor diputado **Rioboo**: pensión a la señora Sebastiana Belén de Sota de de la Sota. (Pág. 4568.)
- 101.—Del señor diputado **Rioboo**: pensión a la señorita Rosa Beatriz Lalanne. (Pág. 4568.)
- 102.—Del señor diputado **Vaca Lobo**: pensión al señor Fidel Barrionuevo. (Página 4569.)
- 103.—Del señor diputado **Vaca Lobo**: pensión a la señorita Carlota Alborno. (Pág. 4569.)
- 104.—Del señor diputado **Vaca Lobo**: pensión a la señora María Cúneo de Garma. (Pág. 4569.)
- 105.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a doña María Esther Castillo. (Página 4569.)
- 106.—Del señor diputado **Izetta**: pensión al señor Carmelo Desimone. (Página 4570.)
- 107.—Del señor diputado **Izetta**: subsidio a la Sociedad de Bomberos Voluntarios de Avellaneda, Buenos Aires. (Pág. 4570.)
- 108.—De los señores diputados **Cornejo Linares y Caro**: pensión a la señorita Carlota Laura Alvarado. (Página 4570.)
- 109.—Del señor diputado **Cornejo Linares**: pensión al señor Alfonso Espósito. (Pág. 4571.)
- 110.—Del señor diputado **Maglietti**: modificación del decreto ley 505/58 (ley nacional de vialidad). (Pág. 4571.)
- 111.—Del señor diputado **Tróccoli y otros**: restitución a la Confederación General Económica de los bienes de

- que fuera desposeída por aplicación del decreto ley 7.760/55. (Pág. 4572.)
- 112.—Del señor diputado **Patlis**: autorización al Club Atlético Lanús para ceder en propiedad a SEGBA una fracción de terreno que recibió en donación en virtud de la ley 14.603. (Pág. 4573.)
- 113.—Del señor diputado **Villamayor**: subsidio a la Casa de la Obrera Nuestra Señora del Rosario, de San Juan. (Pág. 4573.)
- 114.—Del señor diputado **Tecera del Franco**: pensión a doña Celina Odila Méndez. (Pág. 4574.)
- 115.—Del señor diputado **Tecera del Franco**: pensión a la señorita Hortensia Barberia. (Pág. 4574.)
- 116.—Del señor diputado **Lozano**: pensión al señor Inocencio José Páez. (Página 4574.)
- 117.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a la señora María Encarnación Valladolid de Llano. (Pág. 4574.)
- 118.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a la señora Rosa Talarico de Romero. (Pág. 4575.)
- 119.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a la señora Ana Antonia Pérez de Basualdo. (Pág. 4575.)
- 120.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a la señora Encarnación Figueroa de Brizzi. (Pág. 4575.)
- 121.—Del señor diputado **Bianchi**: pensión a la señora Vicenta Escalona de Gil. (Pág. 4575.)
- 122.—Del señor diputado **Del Pero**: pensión a la señora Rosa Cataldi de Fusaro. (Pág. 4576.)
- 123.—Del señor diputado **Vaca Lobo**: pensión a la señora María Eiras de Santamaría. (Pág. 4576.)
- 124.—Del señor diputado **Riva**: pensión a la señora Concepción Dorotea Angela Fernández de Lastra. (Pág. 4576.)
- 125.—Del señor diputado **Riva**: pensión a la señorita Rosa Kur. (Pág. 4576.)
- 126.—Del señor diputado **Juárez**: pensión al señor Carlos Monserrat. (Página 4577.)
- 127.—Del señor diputado **Vinti**: pensión al señor Juan Tomás Mansilla. (Página 4577.)
- 128.—Del señor diputado **Vinti**: pensión al señor Angel Maroso. (Pág. 4577.)
- 129.—Del señor diputado **Vinti**: pensión a la señora Palmira María de Pagani. (Pág. 4578.)
- 130.—Del señor diputado **Vinti**: pensión al señor Angel Ragaglia. (Pág. 4578.)
- 131.—Del señor diputado **Vinti**: pensión a la señora Mercedes Mas de Pérez. (Pág. 4578.)
- 132.—De los señores diputados **Tecera del Franco** y **Bianchi**: subsidio al Club Social y Deportivo San Martín, de Corrientes. (Pág. 4578.)
- 133.—De los señores diputados **Tecera del Franco** y **Bianchi**: subsidio a la Federación de Básquetbol de la Provincia de Corrientes. (Pág. 4579.)
- 134.—Del señor diputado **D'Angelo**: subsidio al Centro Femenino de Cultura Cívica, de la Capital Federal. (Página 4579.)
- 135.—Del señor diputado **Tecera del Franco**: pensión a la señora Manuela S. de Beracochea. (Pág. 4579.)
- 136.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión a la señorita María Esther Corna. (Pág. 4580.)
- 137.—Del señor diputado **Caggiano**: pensión a la señorita Valentina Francisca Parodi. (Pág. 4580.)
- 138.—Del señor diputado **Niembro**: pensión a la señorita Laura Inés Etcheverry. (Pág. 4580.)
- 139.—Del señor diputado **Vaccarezza**: modificación de la leyenda de la partida 35 de la ley 16.662. (Pág. 4580.)
- IX.—Proyectos de resolución:**
- 1.—De los señores diputados **Nougués** y **Tarulli**: inclusión en el periodo de sesiones extraordinarias del proyecto sobre ley azucarera. (Pág. 4580.)
- 2.—Del señor diputado **Gallo**: pedido de informes al Poder Ejecutivo acerca de la presunta violación del secreto de las comunicaciones telefónicas de los abonados, por parte del personal de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones juntamente con personas ajenas a esta empresa. (Pág. 4581.)
- 3.—De los señores diputados **Avila** y **Gutiérrez**: pedido de informes acerca de presuntas represiones efectuadas por la Policía Federal. (Pág. 4581.)
- 4.—Del señor diputado **Martínez Raymonda**: pedido de informes sobre la exportación del extracto de carne. (Pág. 4582.)

5.—Del señor diputado **Busacca**: interpe-  
lación al señor ministro de Economía  
acerca de las razones por las que aún  
no ha sido designado al secretario de  
Minería, y sobre otras cuestiones co-  
nexas. (Pág. 4582.)

6.—Del señor diputado **Patlis**: pedido de  
informes acerca de presuntas sancio-  
nes aplicadas a su personal por el  
Banco Español del Río de la Plata.  
(Pág. 4583.)

**X.—Proyectos de declaración:**

1.—Del señor diputado **Oxenford**: aper-  
tura de las calles Domingo Millán y  
Blanco Encalada, en Villa Madero.  
partido de La Matanza, Buenos Ai-  
res. (Pág. 4583.)

2.—Del señor diputado **González**: aper-  
tura de un paso a nivel a la altura  
del kilómetro 202 de la línea del Fe-  
rrocarril General Belgrano en Cal-  
chaquí, Santa Fe. (Pág. 4584.)

**5.—Giro de asuntos entrados:**

I.—Nota de la Comisión de Educación. (Pági-  
na 4584.)

II.—Nota de la señora diputada **Isla**. (Pág. 4584.)

III.—Nota del señor diputado **Tecera del Franco**  
y otros. (Pág. 4585.)

IV.—Inserción solicitada por el señor diputado  
**Ocampo**. (Pág. 4585.)

6.—Integración de comisiones. (Pág. 4585.)

7.—Licencias. (Pág. 4586.)

8.—Plan de labor propuesto por el señor diputado  
**De Cara** en nombre de la Comisión de Labor Par-  
lamentaria. Se aprueba. (Pág. 4588.)

9.—Ruta 127, de Paraná a Curuzú Cuatía. Considera-  
ción y aprobación del dictamen de la Comisión  
de Transportes en el proyecto de declaración de  
los señores diputados **Balestra** y **Requena** (orden  
del día 217). (Pág. 4590.)

10.—Vuelos de instrucción. Consideración y aproba-  
ción del dictamen de la Comisión de Defensa Na-  
cional en el proyecto de declaración de los señores  
diputados **Rodríguez** y **Bianchi** (orden del  
día 218). (Pág. 4590.)

11.—«Himno a Sarmiento». Termina la consideración  
del dictamen de la Comisión de Educación (or-  
den del día 188). (Pág. 4591.)

12.—Convenciones colectivas de trabajo. Consideración  
y aprobación del dictamen de la Comisión de Le-  
gislación del Trabajo en el proyecto de ley del  
señor diputado **Niembro** sobre modificación del  
artículo 13 de la ley 14.250 (orden del día 191).  
(Pág. 4592.)

13.—Trabajadores que ocupan cargos electivos. Consi-  
deración y aprobación del dictamen de la Comi-  
sión de Legislación del Trabajo en el proyecto de  
ley del señor diputado **Rodríguez** y otros (orden  
del día 192). (Pág. 4593.)

14.—Ricardo Rojas. Consideración y aprobación del  
dictamen de las comisiones de Presupuesto y Ha-  
cienda y de Obras Públicas en el proyecto de ley  
del señor diputado **Baffico** sobre erección de un  
mausoleo para depositar los restos mortales de  
este escritor (orden del día 196). (Pág. 4595.)

15.—Presupuesto de la administración nacional. Con-  
sideración y aprobación del dictamen de la Co-  
misión de Presupuesto y Hacienda en el proyecto  
de ley del Poder Ejecutivo sobre ampliación del  
plazo establecido por el artículo 13 de la ley  
16.662 (orden del día 197). (Pág. 4597.)

16.—Ley nacional del trabajo agrario. Por moción del  
señor diputado **Pena** se aplaza la consideración  
del dictamen contenido en el orden del día 204.  
(Pág. 4599.)

17.—Código Penal. Consideración y aprobación del  
dictamen de la Comisión de Legislación Penal  
en el proyecto de ley del señor diputado **Romeu**  
**Verdier** sobre modificación del artículo 89 de di-  
cho código (orden del día 213). (Pág. 4599.)

18.—Instituto de Ayuda Financiera para Pagos de Re-  
tiros y Pensiones Militares. Consideración y apro-  
bación del dictamen de la Comisión de Defensa  
Nacional en el proyecto de ley del Poder Ejecu-  
tivo por el cual se autoriza a dicho instituto a  
concertar operaciones financieras con institucio-  
nes crediticias (orden del día 219). (Pág. 4600.)

19.—Donación al Círculo Policial. Consideración y  
aprobación del dictamen de las comisiones de Le-  
gislación General y de Defensa Nacional en el  
proyecto de ley de los señores diputados **Juárez**  
y **Elena** sobre donación de fracciones de terreno  
a dicho círculo (orden del día 220). (Pág. 4601.)

20.—Contrato de trabajo. Consideración del dictamen  
de la Comisión de Legislación del Trabajo en los  
proyectos de ley de varios señores diputados (or-  
den del día 211). (Pág. 4604.)

**21.—Apéndice:**

I.—Sanciones de la Honorable Cámara. (Pági-  
na 4661.)

II.—Inserción. (Pág. 4663.)

—En Buenos Aires, a los veinte días del  
mes de octubre de 1965, a la hora 16 y 15:

1

**MANIFESTACIONES EN MINORIA**

**Sr. Busacca.** — Pido la palabra.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la pa-  
labra el señor diputado Busacca.

**Sr. Busacca.** — Señor presidente: como la reunión del día de ayer finalizó alrededor de las 5 de la madrugada de hoy, lo que parece un motivo razonable para demorar la iniciación de la sesión, pido que se siga llamando hasta las 18.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Si hubiere asentimiento, el llamado a sesión se reanudará a partir de las 17 y 30.

—Asentimiento.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se procederá de acuerdo con el criterio aceptado.

—Es la hora 16 y 16.

—A la hora 18 y 10:

**Sr. Ocampo.** — Pido la palabra.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Deseo que la Presidencia informe cuántos diputados hay en la casa.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En la casa hay 111 señores diputados.

**Sr. Ocampo.** — Entiendo que la sesión de hoy no puede fracasar de ninguna manera, y que hay que arbitrar los medios necesarios para que se realice.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — La Presidencia considera que la sesión no va a fracasar, señor diputado.

**Sr. Ocampo.** — De acuerdo con lo que establece el reglamento, propongo que se tomen las medidas del caso a fin de obtener quórum y empezar a trabajar.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se han tomado las providencias del caso, y se ha hecho avisar a los bloques y salas de comisiones que, habiendo número en la casa, los señores diputados vengan al recinto. En breves minutos la Presidencia espera que haya número.

**Sr. Ocampo.** — Propongo que se pase lista, porque no es posible seguir en esta situación.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se procederá a pasar lista.

—Se pasa lista.

—A la hora 18 y 20:

## 2

### APERTURA DE LA SESION

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Queda abierta la sesión con la presencia de 110 señores diputados.

## 3

### VERSIONES TAQUIGRAFICAS

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Si no se formulan observaciones a las versiones taquigrá-

ficas correspondientes a las reuniones de los días 16, 17, 22, 23 y 24 de septiembre próximo pasado se autenticarán y archivarán.

—Se aprueban las versiones taquigráficas correspondientes a las reuniones de los días 16, 17, 22, 23 y 24 de septiembre de 1965.

## 4

### ASUNTOS ENTRADOS

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Por Secretaría se va a dar cuenta de los asuntos entrados.

## I

### Poder Ejecutivo

## 1

Buenos Aires, 14 de octubre de 1965.

*A la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.*

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a vuestra honorabilidad dando cuenta que, por conducto de la Secretaría de Estado de Obras Públicas, se ha dispuesto la constitución de la comisión a que se refiere la declaración aprobada por esa Honorable Cámara el 30 de julio del año en curso.

En la oportunidad de contar con las conclusiones a que arribe la comisión se remitirán a vuestra honorabilidad el correspondiente mensaje y proyecto de ley.

Para mayor ilustración de vuestra honorabilidad se anexa copia de la resolución 936-65 de la expresada Secretaría de Estado, dictada al efecto.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.

ARTURO U. ILLIA.

*Miguel Angel Ferrando. — Miguel Angel Martínez.*

Buenos Aires, 5 de octubre de 1965.

Visto la declaración aprobada por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación en la sesión celebrada el día 30 de julio del año en curso, mediante la cual expresa que vería con agrado que el Poder Ejecutivo disponga la constitución de una comisión encargada de estudiar la realización de obras de defensa contra las inundaciones en la ciudad de Resistencia y las vecinas localidades de Puerto Barranqueras y Puerto Vilelas, provocadas por el crecimiento y desborde del río Paraná y del riacho Barranqueras;

Teniendo en cuenta lo solicitado a fojas 10 por la Subsecretaría del Ministerio de Obras y Servicios Públicos,

*El secretario de Estado de Obras Públicas*

### RESUELVE:

1º — Constituir una comisión integrada por los funcionarios de la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables ingeniero Héctor F. Caviglia y agrimensor Héctor O. Parody, a fin de realizar los estudios señalados precedentemente.



**Sr. Presidente** (Mor Roig). — En consideración el artículo 2º.

Se va a votar.

— Resulta afirmativa de 90 votos; votan 100 señores diputados.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — En consideración el artículo 3º.

Se va a votar.

— Resulta afirmativa de 92 votos; votan 100 señores diputados.

— El artículo 4º es de forma.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Queda sancionado el proyecto de ley (1).

Se comunicará al Honorable Senado.

## 20

### CONTRATO DE TRABAJO

(Orden del día número 211)

#### Dictamen de comisión

#### Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de leyes de los señores diputados Reñé y otros sobre duplicación del tope mínimo de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido; Bogliano y otros sobre modificación de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio; Vedia sobre modificación del artículo 157 del Código de Comercio y de los artículos 66 y 67 del decreto ley 33.302/45; Maldonado sobre modificación de la ley 15.785; Maglietti sobre modificación del artículo 157 del Código de Comercio, y Pena y otros sobre modificación de la ley 15.785; Fabrizio y Ghioldi sobre modificación del inciso 3º del artículo 157 del Código de Comercio y Pena y otros sobre contrato de trabajo; y, por los fundamentos expuestos en el informe adjunto y los que dará el miembro informante, aconseja la aprobación del siguiente

#### PROYECTO DE LEY

#### El Senado y Cámara de Diputados, etc.

##### I — CONCEPTO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º — Habrá contrato de trabajo, cualquiera fuere su denominación, cuando una persona se obligue, durante un período determinado o indeterminado, a realizar una obra o prestar un servicio, sea en forma permanente, transitoria o accidental, en relación de dependencia, a cambio de un salario.

(1) Véase el texto de la sanción en el Apéndice

Art. 2º — El solo hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador, hace presumir el mutuo consentimiento y aplicables las disposiciones de esta ley

Art. 3º — Las disposiciones de la presente ley no serán aplicables:

- a) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 6.666/57 y a los empleados públicos de las provincias, sus municipalidades y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, salvo aquellos cuya relación laboral se encuentre establecida en convenios colectivos de trabajo específicos de la actividad o se encuentren, antes de la fecha de su sanción, amparados por la legislación laboral común;
- b) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 326/56;
- c) A los trabajadores a domicilio.

Art. 4º — En los casos de actividades regidas por estatutos especiales, serán de aplicación las normas de la presente ley, siempre que:

- a) Se refieran a instituciones o beneficios no previstos en aquéllos; o
- b) Consagren beneficios superiores a los establecidos en los estatutos especiales.

##### II — DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPLEADORES

Art. 5º — El trabajador deberá prestar el servicio personalmente en la forma convenida con el empleador.

Art. 6º — El empleador tendrá derecho, en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna.

Art. 7º — El incumplimiento por el trabajador de los reglamentos y normas sobre disciplinas, dará derecho al empleador a la aplicación de sanciones disciplinarias, consistentes en apercibimiento o suspensión. Las sanciones deberán graduarse prudentemente, teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

Art. 8º — El trabajador podrá impugnar la aplicación de sanciones disciplinarias. En este caso, si el empleador no acreditare la existencia de causa suficiente estará obligado a dejar sin efecto la medida y a abonar los salarios que aquél hubiera perdido.

Art. 9º — Toda modificación de las estipulaciones del contrato de trabajo dispuesta por el empleador y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerar rescindido el contrato, y, si la medida lo perjudicara material o moralmente, al cobro de las indemnizaciones por despido injustificado.

Art. 10. — El empleador está obligado a pagar puntualmente los salarios. Entendiéndose por sa-

lario toda remuneración de servicios en dinero, o especie —ya sea alimentos o uso de habitación—, así como las comisiones, habilitación, premios o viáticos, excepto, en cuanto a éstos, la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes.

Art. 11. — Los salarios, sin perjuicio de las prestaciones en especie, deberán ser abonados en moneda nacional de curso legal y se considerará nulo todo pago hecho en violación de esta norma.

Art. 12. — Los salarios deberán abonarse en los siguientes plazos:

- a) Si la forma de remuneración fuera mensual, cada mes;
- b) Si la forma de remuneración fuere a jornal, o por pieza o medida, cada quince días;
- c) En los trabajos eventuales, al terminarse el trabajo, o cada quince días si su duración fuere mayor.

Los pagos correspondientes a cada período deberán hacerse dentro del plazo de una semana desde su vencimiento. El solo transcurso de los plazos constituye en mora al empleador, sin necesidad de intimación.

Todo pago deberá hacerse en días hábiles, durante las horas y en el lugar de trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se venden mercaderías o bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en ellos ocupadas.

Art. 13. — Los créditos por salarios no podrán ser objeto de compensación alguna, salvo con adelantos en dinero hechos por el empleador a cuenta de los mismos, ni sufrirán otros descuentos que los ordenados por ley o convenio colectivo, sin perjuicio de las normas sobre embargabilidad.

Art. 14. — El empleador deberá abonar el 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario, equivalente a la doceava parte del total de los salarios que el trabajador haya percibido durante el año, el que no podrá ser fraccionado en cuotas.

Art. 15. — Si el contrato de trabajo se extinguiera antes de finalizar el año, el empleador deberá abonar la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada por el trabajador hasta la fecha de la extinción, conjuntamente con los salarios que se le adeuden y las indemnizaciones que pudieran corresponderle.

Art. 16. — Los accidentes y enfermedades inculpables que interrumpan la prestación de servicios, no privarán al trabajador del derecho a percibir sus salarios, durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años, y de seis meses, si su antigüedad en el servicio fuera mayor.

El salario que en estos casos corresponda abonar al trabajador, se liquidará conforme al que percibía en el momento de la interrupción de

los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueran acordados a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador. Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables se lo liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de recibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Art. 17. — La falta de aviso de la enfermedad o accidente podrá ser considerada falta de disciplina, pero no enervará el derecho del trabajador al cobro de los salarios, si éste presentara certificado médico.

Art. 18. — El derecho del trabajador a la percepción de salarios en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el que tiene de ser indemnizado por los daños o pérdidas patrimoniales que sufra con motivo de la prestación de servicios y que estará a cargo del empleador.

Art. 19. — Vencidos los plazos de interrupción del servicio por causas de accidentes o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a sus tareas, el empleador deberá conservarle el empleo durante el término de un año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Si el trabajador, vencido el plazo de conservación del empleo, no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de salario. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta última obligación, por causa no imputable al mismo, deberá abonar al trabajador una indemnización por antigüedad igual a la prevista en el artículo 35, inciso 3º, apartado B.

Art. 20. — Si el empleador despidiera al trabajador, estando pendientes los plazos durante los cuales éste tiene derecho al cobro de salarios por accidente o enfermedad inculpable o a la conservación del empleo, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el término que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

Art. 21. — También deberá el empleador conservar el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario o movilización o convocatorias especiales de acuerdo a las leyes que rigen la materia, desde la fecha de su convocación y hasta treinta días después de concluido el servicio.

Art. 22. — El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales con goce de salarios, por los siguientes términos, conforme su antigüedad en el servicio:

- a) De seis meses a cinco años de antigüedad: diez días hábiles;

- b) De cinco a diez años de antigüedad: quince días hábiles;
- c) De diez a quince años de antigüedad: veinte días hábiles;
- d) De quince a veinte años de antigüedad: veinticinco días hábiles;
- e) De más de veinte años de antigüedad: treinta días hábiles.

Art. 23. — El empleador deberá otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año subsiguiente. La autoridad de aplicación podrá, mediante resolución fundada, autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos cuando así lo requieran las características especiales de una actividad determinada, o cuando por disminución o falta de trabajo no estacionales ello favorezca los intereses del trabajador.

La fecha de iniciación del período de vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador, con anticipación no menor de quince días a su iniciación.

Art. 24. — El trabajador, para tener derecho a gozar del período completo de vacaciones que le corresponda según su antigüedad, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días laborables comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año corriente, si se otorgasen entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre, y del año inmediato anterior, si se otorgasen entre el 1º de enero y el 30 de abril.

Si el trabajador no hubiera alcanzado a prestar servicios durante la mitad de los días laborables del año, computado en la forma prevista en el párrafo anterior, gozará de vacaciones durante un período reducido en proporción al tiempo trabajado.

Art. 25. — Si, vencido el término durante el cual deben concederse las vacaciones, el empleador no las hubiera otorgado, el trabajador podrá hacer uso del período de vacaciones que le corresponda, dando aviso al empleador.

Art. 26. — Los salarios correspondientes al período de vacaciones deberán ser abonados al trabajador al comenzar el mismo. Para la liquidación de los mismos se aplicarán las normas establecidas para el supuesto de interrupción de servicios por accidente o enfermedad inculpable.

Art. 27. — Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes a un período anterior no gozado. En todos los casos el trabajador conservará su crédito por el monto de los salarios que le hubieran correspondido durante los períodos de vacaciones no gozados, por causas que no le fueran imputables.

Art. 28. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el término del preaviso.

Art. 29. — En caso de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir del empleador una indemnización igual al importe de los salarios correspondientes a los períodos de vacaciones no gozadas. Además, tendrá derecho al importe de los salarios correspondientes a las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado. Si el contrato se extinguiera antes de que el trabajador hubiera prestado servicios durante la mitad de los días laborables del año, percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

Art. 30. — Todo empleador que desarrolle su actividad, total o parcialmente por intermedio de contratistas o subcontratistas, responderá por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, con relación a los trabajadores que fueran contratados por los contratistas y subcontratistas.

El trabajador deberá demandar conjuntamente a ambos. La responsabilidad del empleador principal se hará efectiva ante la sola falta de depósito judicial por parte del contratista o subcontratista de la suma a que hubiere sido condenado.

### III. — SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 31. — Todas las suspensiones dispuestas por el empleador, para ser consideradas válidas, deberán ser notificadas por escrito al trabajador, entregándole constancia, y tener plazo fijo y justa causa.

Art. 32. — Se consideran que tienen justa causa las suspensiones que se deban a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, o por razones disciplinarias, o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 33. — Las suspensiones que sean debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, o a razones disciplinarias, no podrán exceder de treinta días en el término de un año, contado a partir de la primera suspensión.

En caso de fuerza mayor debidamente comprobada, se podrán extender a setenta y cinco días en un año, contados de la misma manera.

Cuando las suspensiones excedan de dichos plazos, el trabajador podrá considerarse despedido y percibir las indemnizaciones por despido injustificado.

Igual derecho tendrá si la suspensión no le fuera notificada por escrito, o no expresare plazo o causa o ésta fuera falsa, previa intimación al empleador.

También tendrá derecho el trabajador al cobro de los salarios correspondientes al período de suspensión, cuando lo hubiera impugnado oportunamente, si el empleador no acreditare la existencia de la causa invocada.

IV. — TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 34. — En caso de cambio del titular del establecimiento o empresa, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Si en razón del cambio de titular se extinguiera el contrato de trabajo, tanto el primitivo titular como el nuevo, quedan solidariamente obligados por las consecuencias de la extinción y el trabajador podrá accionar por sus créditos contra cualquiera de ellos o ambos.

V. — EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 35. — El contrato de trabajo se extingue:

1º — *Por voluntad de las partes contratantes:* El distracto deberá formularse por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción.

2º — *Por voluntad unilateral del trabajador:*

A) *Por renuncia:* sólo se entenderá que es válida cuando se exteriorice mediante telegrama dirigido al empleador o se formule por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción.

B) *Por culpa del empleador:* el incumplimiento por el empleador de las obligaciones que la ley, el convenio colectivo de trabajo o el contrato individual, ponen a su cargo o las injurias contra la seguridad o los intereses morales o materiales del trabajador y su familia, en especial la rebaja injustificada de salarios, autorizan al trabajador a considerar rescindido el contrato por culpa del empleador. En este caso el trabajador tendrá derecho a la percepción de las indemnizaciones por omisión del preaviso y por antigüedad, que será igual a la establecida en el inciso 3º apartado C) de este artículo.

3º — *Por voluntad unilateral del empleador:*

A) *Por culpa del trabajador:* el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo, sin obligación de preavisar ni abonar indemnización por antigüedad, cuando el trabajador incurriera en las siguientes faltas:

- a) Causar daños a los intereses del empleador por dolo o negligencias graves o reiteradas en el desempeño de sus tareas;
- b) Cometer en perjuicio del empleador, hechos calificados como delitos por sentencia judicial. En estos casos, el trabajador podrá ser suspendido durante el curso del proceso. Si en éste recayere absolución o sobreseimiento definitivo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a todo el periodo de la suspensión;
- c) Incapacidad del trabajador para cumplir con las obligaciones y deberes a

su cargo, excepto cuando fuere sobreviniente a la iniciación de la prestación de servicios;

- d) Injurias a la seguridad o a los intereses morales o materiales del empleador y su familia, que será prudentemente apreciada por los jueces teniendo en cuenta el carácter de las relaciones entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo;
- e) El abandono voluntario de las tareas, previa intimación a retomarlas, la reiteración de inasistencias injustificadas, o los actos de indisciplina reiterados y maliciosos.

B) *Por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador:* el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por antigüedad equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año o todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuera inferior.

En ningún caso la indemnización será inferior a un mes de salario ni superior al cincuenta por ciento del importe mensual del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios.

El empleador deberá comenzar los despidos por el personal menos antiguo del establecimiento o sección. Todos los despidos producidos en violación del orden de antigüedad, serán considerados sin causa justificada.

C) *Sin causa justificada:* el empleador que despidiere sin expresión de causa, o no probare la que hubiere invocado, deberá abonar al trabajador una indemnización por antigüedad equivalente al importe de su remuneración mensual, por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año, o todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuera inferior.

Esta indemnización, en ningún caso será inferior a dos meses de salarios, ni superior a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios.

En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, el despido sin causa justificada antes del vencimiento del plazo o terminación de la obra, importará, además, el pago del total de los salarios que el trabajador hubiera percibido en el caso de cumplirse el contrato.

4º — *Por vencimiento del plazo o terminación de la obra:* El empleador deberá otorgar el preaviso por el plazo que corresponda y abonar al

trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado b. de este artículo.

5º — *Por muerte del trabajador:* El empleador deberá abonar a los derecho habientes del trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo, entendiéndose por derecho habientes a las personas enumeradas en el artículo 17 de la ley 14.370, en orden excluyente a quien bastará para obtener su cobro la simple acreditación del vínculo. Se deducirá del monto de esta indemnización lo que los derecho habientes perciban de seguros constituidos y tomados exclusivamente a su cargo por el empleador, salvo aquellos impuestos por norma legal o convención colectiva.

6º — *Por quiebra del empleador:* El trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización por antigüedad establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo. Si la quiebra fuera calificada judicialmente como culpable o fraudulenta, la indemnización será igual a la establecida en el inciso 3º, apartado C de este artículo.

7º — *Por cesación o liquidación de la empresa:*  
a) Por causa no imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado B de este artículo; b) Por causa imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado C de este artículo.

8º — *Por jubilación del trabajador:* El empleador deberá preavisar al trabajador con expresión de causa, y en la forma establecida por el artículo 37.

Art. 36. — Cuando el trabajador se hubiera desempeñado en el servicio por un término menor de tres meses y fuera despedido sin causa justificada, percibirá como indemnización por antigüedad el equivalente al tercio de los salarios que haya percibido durante el tiempo de prestación de servicios.

#### V. — PREAVISO

Art. 37. — En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A.; 3º, apartados B. y C.; 4º; 7º y 8º del artículo 35, la parte que decida dar por finalizado el contrato de trabajo deberá preavisar a la otra por los plazos establecidos a continuación.

El trabajador deberá otorgar el preaviso por el plazo de un mes.

El empleador deberá otorgar el preaviso por los siguientes plazos:

- a) Si el trabajador tuviera más de un mes y menos de tres años de antigüedad: un mes;
- b) Si el trabajador tuviera más de tres años de antigüedad: dos meses;

- c) Si el trabajador estuviera en condiciones de obtener su jubilación ordinaria íntegra, según las leyes que rigen la materia: cuatro meses. Si al trabajador le fuera concedido el beneficio, pendiente el plazo de preaviso, éste se extinguirá.

Art. 38. — La parte que omitiera el preaviso deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva que, para el trabajador será igual al monto de los salarios que hubiera percibido durante el plazo del preaviso, y para el empleador, el doble de los salarios que hubiera debido abonar durante ese plazo.

Art. 39. — Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación de preaviso, que deberá hacerse por escrito.

Cuando el preaviso fuera otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo en cualquier momento.

Art. 40. — Durante el transcurso del plazo de preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. El trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de tres horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las tres primeras o las tres últimas de la jornada.

Art. 41. — Es nulo el preaviso notificado al trabajador que estuviera cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable o huelga.

Art. 42. — Los accidentes y las enfermedades inculpables suspenden el período de preaviso dispuesto con anterioridad, el que continuará corriendo nuevamente cuando el trabajador estuviera en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

#### VI. — DISPOSICIONES GENERALES

Art. 43. — A todos los efectos emergentes del contrato de trabajo, la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.

En caso de contratos sucesivos entre las mismas partes, se acumulará la antigüedad de cada uno de los distintos contratos, a todos los efectos. En el supuesto de despido, se deducirá de la indemnización por antigüedad lo que el trabajador hubiera percibido anteriormente por el mismo concepto.

Art. 44. — En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, la omisión en otorgar el preaviso con la debida anticipación, opera su conversión en contrato de plazo indeterminado.

Art. 45. — Los empleadores están obligados a llevar un registro, numerado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que se harán constar los nombres de cada uno de los trabajadores que contraten, la fecha de ingreso y egreso, los salarios percibidos y todos los demás datos que exige la legislación laboral vigente, que permitan una correcta evaluación del cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

En caso de que el empleador no llevare el registro mencionado o lo hiciera en forma deficiente, estará a su cargo la prueba contraria si el trabajador o sus derechohabientes prestan declaración sobre los hechos que debieron consignarse en él o fueron consignados en forma deficiente.

Art. 46. — Los créditos del trabajador provenientes de obligaciones emergentes del contrato de trabajo gozarán de privilegio sobre los bienes del empleador y tendrán precedencia a todo otro crédito, con excepción de los siguientes:

- a) Los créditos hipotecarios;
- b) Los créditos prendarios;
- c) Los créditos alimentarios;
- d) Los gastos y honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor, en caso de quiebra o concurso civil.

Art. 47. — Todas las acciones emergentes del contrato de trabajo prescribirán por el término de cinco años, durante su vigencia. Extinguido el contrato de trabajo, las acciones prescribirán por el término de tres años, aun aquellas que prescribirían por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

Art. 48. — En las actuaciones administrativas o judiciales que promuevan, los trabajadores gozarán del beneficio de pobreza, y en ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pago si llegasen a mejorar de fortuna.

Art. 49. — Quedan derogados los artículos 154 al 160 del Código de Comercio, con las modificaciones introducidas por las leyes 11.729 y 15.785; los artículos 45, 66 y 67 del decreto ley 33.302/45, y el decreto ley 1.740/45 ratificados por ley 12.921, ley 11.278 y todas las demás disposiciones legales que se opongan a la presente ley.

#### VII. — INTERPRETACION

Art. 50. — Las disposiciones de esta ley son de orden público y establecen el mínimo de garantías irrenunciables para el trabajador y serán interpretadas teniendo en cuenta su función protectora y su finalidad social.

Art. 51. — En caso de duda respecto del alcance de una norma legal o convencional que regle obligaciones emergentes del contrato de trabajo, se estará a aquella solución que armonice con las fuentes del derecho del trabajo, en especial las leyes de la materia y los convenios colectivos de trabajo, y sus principios generales.

En todos los casos deberá estarse a la interpretación que asegure mayores beneficios a los trabajadores.

Art. 52. — Será nula toda convención, individual o colectiva o las disposiciones de la misma que reduzcan los derechos que esta ley acuerda a los trabajadores.

#### VIII. — DISPOSICION TRANSITORIA

Art. 53. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado que se produzcan a partir del 15 de septiembre de 1965.

Art. 54. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 28 de septiembre de 1965.

*Roberto M. Pena. — Oscar A. Herrera. — Mario Lavalle. — Eduardo A. Solari.*

En disidencia parcial:

*Angel Ignacio Castellanos. — Emilio J. Hardoy. — Carlos E. Ocampo. — Carlos Saúl Enrique Risso. — Enrique de Vedia. — José Eduardo De Cara. — Diógenes C. Díaz.*

#### INFORME

*Honorable Cámara:*

Hace treinta y dos años, el Congreso sancionó la ley 11.729, que, modificando los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, instituyó los lineamientos básicos de un régimen de trabajo para los empleados de comercio. Su ámbito de aplicación fue ampliado posteriormente por la jurisprudencia y, más tarde, expresamente por el decreto ley 33.302/45.

Estas dos normas constituyeron, desde entonces y hasta el presente, el derecho común del trabajo para la gran mayoría de los trabajadores del país, con la exclusión de unas pocas actividades.

Con lo expresado queda dicho que nuestra legislación laboral, la mayoría de cuyas instituciones son de avanzada, carece de un régimen orgánico de contrato de trabajo. Ello, consecuencia en gran parte de la forma en que se ha legislado, tratando de cubrir urgencias parciales, origina no pocos inconvenientes en punto a la seguridad jurídica.

En efecto, obliga al juzgador a integrar la norma con principios jurídicos no pertenecientes al ordenamiento laboral y que, en general, son contradictorios con el carácter y la naturaleza de la ley laboral.

Así vemos que se ha creado un verdadero mosaico jurisprudencial, muchas veces en razón de la fuente que el intérprete elija como punto de referencia de la función hermenéutica.

La Comisión de Legislación del Trabajo, abocada por sentidas inquietudes sociales al estudio



de una adecuación del régimen vigente sobre despido, prefirió apartarse del trillado camino de la actualización de los montos indemnizatorios y considerar el problema en su conjunto. Tomó como base de su estudio el proyecto de ley de contrato de trabajo, presentado por los diputados Pena y otros, al que introduce modificaciones parciales, manteniendo, especialmente, su metodología y su espíritu.

El dictamen puesto a consideración de la Honorable Cámara recoge lo fundamental de la elaboración jurisprudencial, optando, en los casos de jurisprudencia contradictoria, por aquella que condice más con la finalidad tutelar del derecho del trabajo.

Legisla sobre las instituciones básicas del ámbito contractual laboral, sistematizándolas, y mantiene fuera aquellas normas y principios reglamentarios que tienden, en esencia, a la protección del trabajador en su integridad como persona humana —Limitación de la jornada, reglamentación del trabajo de mujeres y menores, normas sobre higiene y seguridad, etcétera, cuyo ámbito específico es de orden previsual.

Así, concluye un cuadro general de derechos y obligaciones de las partes, normas sobre vacaciones, enfermedades inculpables, suspensiones, transferencia y extinción del contrato de trabajo. Al par, se incorpora una «parte general», donde se define el contrato de trabajo, se establecen taxativamente las actividades excluidas y se fija el concepto de los niveles inderogables de las distintas fuentes de derechos.

Se incluyen normas sobre responsabilidad subsidiaria de los empleadores, privilegios de los créditos laborales y prescripción de acciones y, por último, normas de interpretación.

Estas últimas, se entiende que son lo fundamental del proyecto, al independizar el derecho del trabajo de la legislación común. El intérprete deberá agotar las fuentes interpretativas dentro de lo laboral sin que le sea lícito tomar por el atajo del derecho común, con el subsiguiente peligro de interpretaciones civilistas que desvirtúen la finalidad de la norma.

Finalmente y a los efectos de abreviar, me remito a los fundamentos del proyecto que oportunamente presentara, para sugerir a la Honorable Cámara la aprobación del dictamen.

Roberto M. Pena.

#### ANTECEDENTES

##### 1

#### PROYECTO DE LEY

Artículo 1º — Declárase que la duplicación de las indemnizaciones por falta de preaviso y despido dispuesta por el artículo 67 del decreto ley 33.302/45, ratificado por la ley 12.921, ha duplicado también el

tope mínimo de un mes de sueldo previsto para la indemnización por despido en el artículo 157 inciso 3º, primer párrafo, *in fine* del Código de Comercio.  
Art. 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

José María Reñé. — Francisco A. Salado.  
— Nelson Gualco. — Teodosio F. Pizarro.

##### 2

#### 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:

Artículo 154. — El empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado, obrero o trabajador a domicilio— que realice tareas inherentes a los actos de comercio que se mencionan en el artículo 8º de este código, es responsable ante su o sus principales de cualquier daño que cause a sus intereses por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 155. — Los accidentes y las enfermedades inculpables que interrumpen los servicios del empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado, obrero o trabajador a domicilio— que trabaja a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración sea en dinero o en especies, 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 cinco años, y hasta seis meses si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo.

La retribución que en estos últimos casos corresponda al empleado se liquidará de acuerdo con su sueldo vigente, si es mensualizado, y multiplicando por los días laborables del mes el salario de los jornalizados, en un todo de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación. Si fuere de habilitación, comisión u otro modo de remuneración en dinero, su retribución se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre, que en ningún caso será inferior, mensualmente, a la suma que corresponda a los trabajadores de su categoría según el convenio colectivo en vigor. Las retribuciones en especie, alimentos o uso de habitación serán justipreciadas según su valoración en las tablas que a tal fin suministrará la repartición oficial de su incumbencia, pero en ningún caso serán inferiores a la suma que corresponda a los trabajadores de su categoría según el convenio colectivo en vigor.

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 las indemnizaciones por despido según antigüedad en el servicio y falta de preaviso del artículo 157. Transcurrido dicho plazo de un año, podrá el principal rescindir el contrato de trabajo sin indemnizaciones, a no ser que el trabajador esté en condiciones de realizar otras tareas de calidad diferente, en cuyo supuesto deberá reintalársele en un cargo acorde con sus posibilidades y sin mengua del sueldo y jerarquía en que se desempeñaba. Si el despido se produjera en los términos de tres o seis meses, ya mencionados, el principal abo-

ará, además de las indemnizaciones del artículo 157, el monto total de la remuneración que corresponda al empleado hasta el plazo que autoriza la ley, según su antigüedad en el servicio.

La indemnización por accidente o enfermedad que establezca el primer apartado de este artículo, no regirá para los casos previstos en la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponde al empleado una indemnización mayor.

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 accidente o enfermedad.

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

Artículo 156. — 1º) El empleado de comercio —factor, dependiente, o trabajador a domicilio, viajante, encargado, 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 laborables cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de seis meses y no exceda de cinco años;
- b) Quince días laborables, cuando siendo mayor de cinco años la antigüedad no exceda de diez;
- c) Veinte días laborables cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no exceda de veinte;
- d) Treinta días laborables 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, que deberá ser comunicado al empleado, por escrito, con una anticipación no menor de quince días. La remuneración correspondiente al mismo deberá ser satisfecha a su iniciación. Si por razones especiales el empleado no hiciera uso de su descanso anual, al concedérselas el subsiguiente acumulará el período correspondiente que no hubiere gozado. Producida la rescisión del contrato, el empleador deberá abonar el importe equivalente al período o períodos de descanso proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones no podrán otorgarse en situación de enfermedad, suspensión o preaviso otorgado. Los accidentes y las enfermedades inculpables suspenderán el período de vacaciones, que se reanudará una vez dado de alta el trabajador y hasta la terminación del plazo respectivo.

2º) Los empleados comprendidos en la presente, tendrán derecho, además, a las siguientes licencias especiales con goce de sueldo o jornal, a saber:

- a) De diez días por contraer matrimonio, debiendo solicitar la licencia con veinte días de anticipación;

- b) De tres días por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres;
- c) De dos días por fallecimiento de hermanos y padres políticos;
- d) De dos días por nacimiento de hijos.

El otorgamiento de estos beneficios se hará sin perjuicio de los que correspondan al obrero o empleador por aplicación de otras disposiciones legales o de otros mayores establecidos por convenciones colectivas o reglamentos especiales.

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

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

- a) De un mes, cuando la antigüedad del empleado —factor, dependiente, viajante, encargado, obrero o trabajador a domicilio— no exceda de cinco años;
- b) De dos meses, cuando el empleado tiene en el servicio una antigüedad de cinco años o más y no exceda de diez años;
- c) De tres meses, cuando la antigüedad del empleado sea de diez años o más y no exceda de veinte;
- d) De cuatro meses, cuando el empleador tiene en el servicio una antigüedad mayor de veinte años.

Estos plazos correrán desde el último día del mes en que se comunique la cesantía. La notificación deberá probarse por escrito.

Durante el término del preaviso subsiste la normalidad contractual, 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. No podrá ser notificado de preaviso el empleado en situación de suspensión, vacaciones o enfermedad inculpable, accidente o huelga. La enfermedad inculpable y los accidentes suspenden el período de preaviso dispuesto con anterioridad. Lograda nueva ocupación fehacientemente comprobada, el empleado puede rescindir el contrato de trabajo para hacerse cargo de la nueva ocupación, siendo acreedor, en tal supuesto, sólo a los días transcurridos del período de preaviso otorgado y a la indemnización por despido, según su antigüedad en el servicio.

3º) También abonará el principal al empleado en todos los casos de despido sin justa causa, haya o no preaviso, una indemnización no inferior a su retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de 3 meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos tres años o de todo el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios, toda remuneración de servicios en dinero, especie, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas, gratifi-



caciones establecidas como retribución o premio de colaboración o estímulo y los viáticos ordinarios que constituyan una ventaja económica de carácter permanente.

En caso de que el despido sea por disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada, y se haya empezado por el personal menos antiguo, la indemnización establecida precedentemente será reducido a la mitad, pero en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo.

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, siendo exigible contra el cesionario o el cedente, y aun solidariamente contra ambos por el término de seis meses a partir del momento en que quede concluida la transferencia.

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

6º) Cuando el contrato de trabajo se disuelva por voluntad del empleado, éste 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. Durante el lapso de preaviso el empleado u obrero gozará de la licencia de dos horas a que se refiere el inciso 2º.

7º) Las indemnizaciones por despido según antigüedad en el servicio y por falta de preaviso que corresponden al empleado no están sujetas a moratoria, embargo, ni a retenciones de ninguna índole y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios y sueldos en el artículo 4º de la ley 11.278, con las excepciones admitidas por el decreto ley 16.312/44, ley 12.921. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el artículo 129, inciso 3º, de la ley 11.719.

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 despido, según antigüedad en el servicio, limitándose para los descendientes a los menores de 22 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.

La indemnización no estará afectada a los impuestos sucesorios y, siendo ésta único bien, se tramitará la declaratoria sin sellado.

Artículo 158. — Será nula y sin valor toda convención de partes que reduzca las obligaciones determinadas en los tres artículos anteriores, los que regirán también para los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada, en cuyo caso el preaviso deberá darse en los términos que establece el artículo 157, inciso 2º, antes de la expiración del término convenido o

de la terminación total de la obra o de los servicios especializados encomendados para una obra determinada, según antigüedad en el servicio, considerándose que acepta la reconducción del contrato la parte que omite el preaviso.

Si el contrato a plazo fijo u obra determinada fuere rescindido por decisión del empleador y sin culpa del dependiente antes de la fecha convenida o de la terminación de la obra, aquél será responsable por el daño emergente y lucro cesante derivado de su resolución. En este caso la indemnización, y sin perjuicio de las demás que se contemplan en la presente ley, no será inferior al total de las remuneraciones y demás beneficios que hubieren correspondido al trabajador, en la hipótesis de haber sido cumplido el contrato o terminada la obra.

Cuando vencido el término expresamente estipulado o concluido la obra determinada en un contrato, el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado, obrero o trabajador a domicilio— continúa en el trabajo por tácita reconducción o por un nuevo contrato, se le computará el tiempo de servicio anterior para determinar los periodos de licencia anual, el plazo de preaviso o la indemnización equivalente y el monto de la indemnización equivalente y el monto de la indemnización por despido, según antigüedad en el servicio, del cual se deducirá lo que ya ha recibido por el mismo concepto, a la terminación de los precedentes contratos. A los mismos efectos, y en el caso de contratos por tiempo indeterminado, se computará el tiempo anterior cuando el empleado despedido o renunciante reintegre al servicio del principal, deduciéndose de la última indemnización por despido, según la antigüedad en el servicio, lo recibido por igual concepto por despidos anteriores.

En caso de cesantía o 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, antigüedad y rango de las funciones desempeñadas.

Artículo 159. — Se considerará 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 medien entre empleadores y sus empleados.

Artículo 160. —

a) Son causas especiales para despedir al empleado, sin obligación para el principal de indemnizarlo por despido, según su antigüedad en el servicio y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo o para obra determinada:

1º Los hechos previstos en el artículo 154. Todo acto de fraude, de abuso de confianza y los hechos delictivos establecidos por sentencia judicial. Durante la tramitación del sumario respectivo el empleado podrá ser suspendido en sus funciones, supeditado a las resultas del proceso. Si en éste recayera absolución o sobreseimiento

definitivo, el trabajador tendrá derecho a percibir sus haberes desde el día de la suspensión hasta el de la reincorporación que dispondrá el principal.

- 2º Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio.
- 3º Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal cuando afecte de manera real y efectiva los intereses de éste.

b) Son causas especiales para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato de trabajo y con derecho a percibir las indemnizaciones establecidas en el artículo 157, sin perjuicio de las que se señalan en el artículo 158 para los casos de contratos de plazo u obra determinada, las siguientes:

- 1º La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida.
- 2º La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones y en general de todo otro medio de remuneración no aceptada por los afectados.
- 3º Toda suspensión dispuesta por el empleador y debidamente notificada al empleado, que exceda de treinta días en un año, contando desde la primera suspensión y siempre que no fuera aceptada por el empleado. El plazo de treinta días referido en el párrafo anterior se extenderá a noventa días en caso de fuerza mayor debidamente comprobado.
- 4º La alteración por el empleador de las condiciones fundamentales del contrato de empleo, violación o incumplimiento del mismo.
- 5º Por existir peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.
- 6º Por comprometer el patrono con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del taller, oficina o negociación de las personas que allí se encuentren.

c) Los principales están obligados desde la promulgación de esta ley a llevar un libro especial que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por la oficina creada por decreto 53.351/34, en la Capital Federal y territorio nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y por las oficinas correspondientes en las provincias, en el que conste el nombre de los empleados —factores, dependientes, viajantes, encargados, obreros y trabajadores a domicilio—, fecha de su ingreso, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones u otras

remuneraciones que perciban, así como todo contrato de trabajo, circunstancias y episodios de la relación laboral y demás condiciones y datos a que se refieren los artículos anteriores. Incurrirá al empleador la prueba contraria si el trabajador o sus derechohabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en el mismo. En los casos en que se controvierta el monto o el cobro de los salarios, sueldos u otras formas de remuneración en dinero o en especies, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte patronal;

- d) 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;
- e) En esta clase de juicios, los empleados o sus derechohabientes gozarán del beneficio de pobreza, hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa. Será también gratuita la expedición de testimonios o certificados de partidas que acrediten vínculos y sus legalizaciones. En ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagar si llegaren a mejorar de fortuna.

Art. 2º — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público.

Art. 3º — Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

Art. 4º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Palmiro B. Bogliano. — Horacio O. Domingorena. — Luis J. D. Harrington. — Vicente M. Musacchio. — Alberto Garibaldi. — Angel R. Caggiano. — Ricardo Alvaro Monte. — Israel Iglesias.*

3

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Modifícanse los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 157 del Código de Comercio en la siguiente forma:

- 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 sea determinado exclusivamente por fuerza mayor.

- 2º El preaviso, cuando una convención de partes no lo fije en un término mayor, deberá

darse al empleado, factor, dependiente, viajante, encargado u obrero, con una anticipación de dos meses. 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 su retribución mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el sueldo o salario vigente a la fecha de despido. Para fijar el monto correspondiente se computarán como formando parte de los sueldos o salarios las comisiones u otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación.

Para el cómputo de la indemnización, la retribución mensual por año de servicio a tener en cuenta no podrá ser mayor al monto equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales de acuerdo al último importe vigente para el empleado u obrero, sin cargas de familia, en concepto de salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salario Vital, Mínimo y Móvil, creado por ley 16.459.

En ningún caso esta indemnización será inferior a un monto equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales de acuerdo al último importe vigente para el empleado u obrero, sin cargas de familia, en concepto de salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salario Vital, Mínimo y Móvil, creado por ley 16.459.

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

El plazo de treinta días referido en el párrafo anterior podrá extenderse a sesenta días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada.

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

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.

Art. 2º — Modifícanse los artículos 66 y 67 del título VII, capítulo único del decreto 33.302/45, ratificado por la ley 12.921, en la siguiente forma:

Artículo 66. — Todo empleado u obrero comprendido en el presente decreto ley, suspendido por el empleador, tendrá derecho a acogerse a los beneficios del artículo 157 del Código de Comercio.

Artículo 67. — Los empleados u obreros comprendidos en el artículo 2º de este decreto ley que sean despedidos por causales distintas a las enumeradas en el artículo 159 del Código de Comercio, tendrán derecho al monto de las indemnizaciones que establece el artículo 157 del referido código.

Art. 3º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Enrique de Vedia.*

4

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Modifícase la última parte del artículo 1º de la ley 15.785 en la siguiente forma: «en ningún caso el monto total de la indemnización será inferior a la suma de \$ 50.000».

Art. 2º — En caso de despidos incausados, el empleador deberá hacer efectivo al empleado el importe total de todas las sumas debidas emergentes del contrato o relación de trabajo que los vinculaba y dentro del plazo perentorio de diez días de haber sido emplazado por el empleado mediante telegrama colacionado en el que deberá expresarse monto y lugar del pago, debiendo este lugar ser en la localidad donde prestaba servicios.

Art. 3º — No efectivizado el importe del crédito a que se refiere el artículo anterior en la forma y modo establecido en el mismo, el empleado u obrero continuará percibiendo el sueldo, salario o jornal que le correspondía percibir hasta el día de su cesantía mientras no se haga efectivo dicho importe por acto voluntario del empleador o sentencia judicial.

Art. 4º — La presente es de orden público y será aplicable a las cesantías que se produzcan a partir del 30 de septiembre de 1964 y a las causas judiciales pendientes de sentencia definitiva.

Art. 5º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Carlos A. Maldonado.*

5

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Elévase a la suma de cinco mil pesos (\$ 5.000) el tope máximo de la indemnización por antigüedad a que se refiere el artículo 157, inciso 3º, del Código de Comercio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 del decreto ley 33.302/45, ratificado por ley 12.921, en los casos en que se proceda. En ningún caso el monto total de la indemnización será inferior al importe de un mes de sueldo.

Art. 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Alberto R. Maglietti.*

6

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º—Modifícase el artículo 1º de la ley 15.785, cuya redacción quedará en la siguiente forma:

Artículo 1º—Elébase a la suma de cincuenta mil pesos (\$ 50.000) el tope máximo de la indemnización por antigüedad a que se refiere el artículo 157, inciso 3º, del Código de Comercio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 del decreto ley 33.302/45, ratificado por ley 12.921, en los casos que proceda. En ningún caso el monto total de la indemnización será inferior al importe de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de un mes.

Art. 2º—Modifícase el artículo 2º de la ley 15.785, cuya redacción quedará en la siguiente forma:

Artículo 2º—A los efectos del cálculo de la indemnización por antigüedad se tomará, como base de retribución, el promedio de los últimos seis meses efectivamente trabajados por el empleado u obrero, computándose, al efecto, los días de enfermedad, vacaciones o accidentes.

En el supuesto de que el tiempo realmente trabajado fuere menor, se tomará éste a los efectos de fijar la indemnización.

Para establecer el promedio se computarán, como parte integrante del sueldo o salario, las comisiones, pagos en especie, uso de habitación u otra forma de remuneración.

Art. 3º—Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Paulino Niembro.*

7

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º—Modifícase el inciso 3º del artículo 157 del Código de Comercio en la siguiente forma:

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 dos años.

Para fijar el promedio se computan como formando parte de los sueldos y salarios las comisiones, aguinaldos 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 al monto que resulte de acumular los importes que a continuación se mencionan:

- a) Quince mil pesos (\$ 15.000) por año de servicios prestados;
- b) Porcentaje de aumento del salario mínimo registrado a partir de la promulgación de la presente ley por aplicación del mecanismo de ajuste contemplado en la ley 16.459 de creación del Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil.

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 modos de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despido y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo.

Art. 2º—Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Américo Ghioldi. — Luis N. Fabrizio.*

8

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

I.—CONCEPTO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º—Habrá contrato de trabajo, cualquiera fuere su denominación, cuando una persona se obligue, durante un período determinado o indeterminado, a realizar una obra o prestar un servicio, por cuenta ajena y bajo la dirección de un empleador, a cambio de un salario.

Art. 2º—El consentimiento podrá expresarse válidamente en cualquiera de las formas previstas en el Código Civil.

El solo hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador, en la forma prevista en el artículo 1º, hace presumir el mutuo consentimiento y aplicables las disposiciones de esta ley.

Art. 3º—Las disposiciones de la presente ley no serán aplicables:

- a) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 6.666/57 y a los empleados públicos de las provincias, sus municipalidades y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, salvo tablecida en convenios colectivos de trabajo específicos de la actividad o se encuentren, antes de la fecha de su vigencia, amparados por la legislación laboral común;
- b) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 326/57;
- c) A los trabajadores a domicilio.

Art. 4º—En los casos de actividades regidas por estatutos especiales, serán de aplicación las disposiciones de la presente ley, siempre que:

- a) Se refieran a instituciones o beneficios no previstos en aquéllos; o
- b) Consagren beneficios superiores a los establecidos en los estatutos especiales.

II.—DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPLEADORES

Art. 5º—El trabajador deberá prestar el servicio personalmente en la forma que, en defecto de disposiciones legales o convencionales que lo establezcan, determine el empleador.

Art. 6º—El empleador tendrá derecho, en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna.

Art. 7º—El incumplimiento por el trabajador de los reglamentos y normas sobre disciplina, dará derecho al empleador a la aplicación de sanciones dis-

disciplinarias, consistentes en apercibimiento o suspensión. Las sanciones deberán graduarse prudentemente, teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

Art. 8º.—El trabajador podrá oponerse a la aplicación de sanciones disciplinarias. En este caso, si el empleador no acreditare la existencia de causa suficiente, estará obligado a dejar sin efecto la medida y a abonar los salarios que aquél hubiera perdido.

Art. 9º.—Toda modificación de las estipulaciones del contrato de trabajo dispuesta por el empleador y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerar rescindido el contrato, y si la medida lo perjudicara material o moralmente, al cobro de las indemnizaciones por despido injustificado.

Art. 10.—El empleador está obligado a pagar puntualmente los salarios. Entiéndese por salario toda remuneración de servicios en dinero o especie —ya sea alimentos o uso de habitación—, así como las comisiones, habilitaciones, premios o viáticos, excepto en cuanto a éstos, la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes.

Art. 11.—Los salarios, sin perjuicio de las prestaciones en especie, deberán ser abonados en moneda nacional de curso legal y se considerará nulo todo pago hecho en violación de esta norma.

Art. 12.—Los salarios deberán abonarse en los siguientes plazos:

- a) Si la forma de remuneración fuere mensual, cada mes;
- b) Si la forma de remuneración fuere a jornal, o por pieza o medida, cada quince días;
- c) En los trabajos eventuales, al terminarse el trabajo, o cada quince días si su duración fuere mayor.

Los pagos correspondientes a cada período deberán hacerse dentro de los cinco días posteriores a su vencimiento. El solo transcurso de los plazos constituye en mora al empleador, sin necesidad de intimación.

Todo pago deberá hacerse en días hábiles, durante las horas y en el lugar de trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se venden mercaderías o bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en ellos ocupadas.

Art. 13.—Los créditos por salarios no podrán ser objeto de compensación alguna, salvo con adelantos en dinero hechos por el empleador, ni sufrirán otros descuentos que los ordenados por ley o convenio colectivo, sin perjuicio de las normas sobre embargabilidad.

Art. 14.—El empleador deberá abonar, el 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario equivalente a la dozava parte del total de los salarios que el trabajador haya percibido durante el año.

Art. 15.—Si el contrato de trabajo se extinguiera antes de finalizar el año, el empleador deberá abonar la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada por el trabajador hasta la fecha de la extinción.

Art. 16.—Los accidentes y enfermedades inculpables que interrumpen la prestación de servicios, no privarán al trabajador del derecho a percibir sus salarios, durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuera menor de cinco años, y de seis meses, si su antigüedad en el servicio fuera mayor.

El salario que en estos casos corresponda abonar al trabajador, se liquidará conforme al que percibía

en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueran acordados a los de su misma categoría, por aplicación de una convención colectiva o decisión del empleador. Si el salario estuviera integrado por comisiones, habilitaciones o viáticos, se le liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de recibir como consecuencia del accidente o enfermedad, serán valorizados adecuadamente.

En ningún caso el salario que percibe el trabajador durante la interrupción de servicios debida a un accidente o enfermedad inculpable, será inferior al que le asigne el convenio colectivo de trabajo de aplicación.

Estas normas no regirán para los casos previstos en la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando por ésta corresponda a los trabajadores un beneficio mayor.

Art. 17.—El derecho del trabajador a la percepción de salarios en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el que tiene de ser indemnizado por los daños o pérdidas que sufra durante la prestación de servicios y que estará a cargo del empleador.

Art. 18.—Vencidos los plazos de interrupción del servicio por causa de accidentes o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a sus tareas, el empleador deberá conservarle el empleo durante el término de un año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Si el trabajador, vencido el plazo de conservación del empleo, no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de salario.

Art. 19.—Si el empleador despidiera al trabajador, estando pendientes los plazos durante los cuales éste tiene derecho al cobro de salarios por accidente o enfermedad inculpable o a la conservación del empleo, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el término que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

Art. 20.—También deberá el empleador conservar el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario o movilización o convocatorias especiales, de acuerdo a las leyes que rigen la materia, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta días después de concluido el servicio.

Art. 21.—El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales con goce de salarios, por los siguientes términos, conforme su antigüedad en el servicio:

- a) De seis meses a cinco años de antigüedad: diez días hábiles;
- b) De cinco a diez años de antigüedad: quince días hábiles;
- c) De diez a veinte años de antigüedad: veinte días hábiles;
- d) De más de veinte años de antigüedad: treinta días hábiles.

Art. 22.—El empleador deberá otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año subsiguiente. La autoridad de aplicación podrá, mediante resolución

fundada, autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos cuando así lo requieran las características especiales de una actividad determinada, o cuando por disminución o falta de trabajo ello favorezca los intereses del trabajador.

La fecha de iniciación del período de vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador, con anticipación no menor de quince días a su iniciación.

Art. 23.—Cuando el trabajador hubiera prestado servicios, como mínimo, la mitad de los días laborales del año inmediato anterior, gozará del período de vacaciones completo que le corresponda según su antigüedad, el que será reducido proporcionalmente cuando no hubiera alcanzado ese mínimo.

Art. 24.—Si, vencido el término durante el cual deben concederse las vacaciones, el empleador no las hubiera otorgado, el trabajador podrá hacer uso del período de vacaciones que le corresponda, dando aviso al empleador.

Art. 24.—Los salarios correspondientes al período de vacaciones deberán ser abonados al trabajador al comenzar el mismo. Para la liquidación de los mismos se aplicarán las normas establecidas para el supuesto de interrupción de servicios por accidente o enfermedad inculpable.

Art. 25.—Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes a un período anterior no gozado. En todos los casos el trabajador conservará su crédito por el monto de los salarios que le hubieran correspondido durante los períodos de vacaciones no gozadas, por causas que no le fueran imputables.

Art. 26.—No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el término del preaviso.

Art. 27.—En caso de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe de los salarios correspondientes a los períodos de vacaciones no gozadas. Si el contrato se extinguiera antes de los seis meses de su vigencia, el trabajador percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 28.—Todo empleador que desarrolle su actividad, total o parcialmente, por intermedio de contratistas o subcontratistas, responderá solidariamente con éstos por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, con relación a los trabajadores que fueran contratados por los contratistas y subcontratistas.

### III. — SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 30.—Todas las suspensiones dispuestas por el empleador, para ser consideradas válidas, deberán ser notificadas por escrito al trabajador, entregándole constancia, y tener plazo fijo y justa causa.

Art. 31.—Se considera que tienen justa causa las suspensiones que se deban a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, o por razones disciplinarias, o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 32.—Las suspensiones que sean debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, o a razones disciplinarias, no podrán exceder de treinta días en el término de un año, contado a partir de la primera suspensión.

Las que se deban a fuerza mayor debidamente comprobada no podrán exceder de setenta y cinco días en un año, contado de la misma manera.

Cuando las suspensiones excedan de dichos plazos, el trabajador podrá considerarse despedido y percibir las indemnizaciones por despido injustificado.

Igual derecho tendrá si la suspensión no le fuera notificada por escrito, o no expresare plazo o causa o ésta fuera falsa, previa intimación al empleador.

También tendrá derecho el trabajador al cobro de los salarios correspondientes al período de suspensión, cuando lo hubiera impugnado oportunamente, si el empleador no acreditare la existencia de la causa invocada.

### IV. — TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 33.—En caso de cambio del titular del establecimiento o empresa, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Si en razón del cambio de titular se extinguiera el contrato de trabajo, tanto el primitivo titular como el nuevo quedan solidariamente obligados por las consecuencias de la extinción y el trabajador podrá accionar por sus créditos contra cualquiera de ellos o ambos.

### V. — EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 34.—El contrato de trabajo se extingue:

1º — Por voluntad de las partes contratantes, el distracto deberá formularse por escrito y certificarse las firmas por autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción.

2º — Por voluntad unilateral del trabajador:

A) Por renuncia: sólo se entenderá que es válida cuando se exteriorice mediante telegrama dirigido al empleador o se formule por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción.

B) Por culpa del empleador: el incumplimiento por el empleador de las obligaciones que la ley, el convenio colectivo de trabajo o el contrato individual ponen a su cargo, o las injurias contra la seguridad o los intereses morales o materiales del trabajador y su familia, en especial la rebaja injustificada de salarios, autorizan al trabajador a considerar rescindido el contrato por culpa del empleador. En este caso el trabajador tendrá derecho a la percepción de las indemnizaciones por omisión del preaviso y por antigüedad, que será igual a la establecida en el inciso 3º, apartado C, de este artículo.

3º — Por voluntad unilateral del empleador:

A) Por culpa del trabajador: el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo sin obligación de preaviso ni abonar indemnización por antigüedad, cuando el trabajador incurriera en las siguientes faltas:

- a) Causar daños a los intereses del empleador por dolo o negligencias graves o reiteradas en el desempeño de sus tareas;
- b) Cometer en perjuicio del empleador hechos calificados como delitos por sentencia judicial. En estos casos el trabajador podrá ser suspendido durante el curso del proceso. Si en éste recayere absolución o sobreseimiento definitivo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a todo el período de la suspensión;
- c) Incapacidad del trabajador para cumplir con las obligaciones y deberes a su cargo, excepto cuando fuere sobreveniente a la iniciación de la prestación de servicios;



d) Injurias a la seguridad o a los intereses morales o materiales del empleador y su familia, que será prudentemente apreciada por los jueces, teniendo en cuenta el carácter de las relaciones entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo;

e) El abandono voluntario de las tareas, previa intimación a retomarlas, la reiteración de inasistencias injustificadas, o los actos de indisciplina reiterados y maliciosos.

B) Por falta o disminución de trabajo no imputables al empleador: el trabajador, si no estuviera en condiciones de percibir el subsidio por desempleo, tendrá derecho a percibir una indemnización por antigüedad equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año o todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuera inferior.

En ningún caso la indemnización será inferior a un mes de salario ni superior al cincuenta por ciento del importe mensual del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios.

El empleador deberá comenzar los despidos por el personal menos antiguo del establecimiento o sección. Todos los despidos producidos en violación del orden de antigüedad, serán considerados sin causa justificada.

C) Sin causa justificada: el empleador que despidiere sin expresión de causa, o no probare la que hubiere invocado, deberá abonar al trabajador una indemnización por antigüedad equivalente al importe de su remuneración mensual, por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año, o todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuera inferior.

Esta indemnización, en ningún caso será inferior a dos meses de salarios, ni superior a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios.

En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, el despido sin causa justificada antes del vencimiento del plazo o terminación de la obra, importará, además, el pago del total de los salarios que el trabajador hubiera percibido en el caso de cumplirse el contrato.

4º — *Por vencimiento del plazo o terminación de la obra:* El empleador deberá otorgar el preaviso por el plazo que corresponda y abonar al trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B) de este artículo.

5º — *Por muerte del trabajador:* El empleador deberá abonar a los derechohabientes del trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B), de este artículo, entendiéndose por derechohabientes a las personas enumeradas en el artículo 17 de la ley 14.370, en orden excluyente. Se deducirá del monto de esta indemnización lo que los derechohabientes perciban de seguros constituidos y tomados a su cargo por el empleador.

Cuando la muerte del trabajador fuere consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los derechohabientes deberán optar por esta indemnización o la establecida por las leyes que rigen esa materia.

6º — *Por quiebra del empleador:* El trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización por antigüedad establecida en el inciso 3º, apartado B), de este artículo. Si la quiebra fuera calificada judicialmente como culpable o fraudulenta, la indemnización será igual a la establecida en el inciso 3º, apartado C), de este artículo.

7º — *Por cesación o liquidación de la empresa:* a) Por causa no imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado B), de este artículo; b) Por causa imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado C), de este artículo.

8º — *Por jubilación del trabajador.*

Art. 35. — Cuando el trabajador se hubiera desempeñado en el servicio por un término menor de tres meses y fuera despedido sin causa justificada, percibirá como indemnización por antigüedad el equivalente al tercio de los salarios que haya percibido durante el tiempo de prestación de servicios.

Art. 36. — En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A); 3º, apartados B) y C); 4º, 7º y 8º del artículo 34, la parte que decida dar por finalizado el contrato de trabajo deberá preavisar a la otra por los plazos establecidos a continuación.

El trabajador deberá otorgar el preaviso por el plazo de un mes.

El empleador deberá otorgar el preaviso por los siguientes plazos:

- a) Si el trabajador tuviera más de un mes y menos de tres años de antigüedad: un mes;
- b) Si el trabajador tuviera más de tres años de antigüedad: dos meses;
- c) Si el trabajador estuviera en condiciones de obtener su jubilación ordinaria íntegra, según las leyes que rigen la materia: cuatro meses. Si al trabajador le fuera concedido el beneficio, pendiente el plazo de preaviso, éste se extinguirá.

Art. 37. — La parte que omitiera el preaviso deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva que, para el trabajador, será igual al monto de los salarios que hubiera percibido durante el plazo de preaviso, y para el empleador, al doble de los salarios que hubiera debido abonar durante ese plazo.

Art. 38. — Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación de preaviso, que deberá hacerse por escrito.

Cuando el preaviso fuera otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo en cualquier momento.

Art. 39. — Durante el transcurso del plazo de preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. El trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de tres horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo.

Art. 40. — No podrá ser notificado el preaviso al trabajador que estuviera cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable o huelga.

Art. 41. — Los accidentes y las enfermedades inculpables suspenden el período de preaviso dispuesto con anterioridad, el que comenzará a correr nuevamente cuando el trabajador estuviera en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

# VI. — DISPOSICIONES GENERALES

Art. 42. — A todos los efectos emergentes del contrato de trabajo, la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.

En caso de contratos sucesivos entre las mismas partes, se acumulará la antigüedad de cada uno de los distintos contratos, a todos los efectos. En el supuesto de despido se deducirá de la indemnización por antigüedad lo que el trabajador hubiera percibido anteriormente por el mismo concepto.

Art. 43. — En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, la omisión en otorgar el preaviso con la debida anticipación opera la tácita reconducción del contrato y su conversión en contrato de plazo indeterminado.

Art. 44. — Los empleadores están obligados a llevar un libro, numerado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que se harán constar los nombres de cada uno de los trabajadores que contraten, las fechas de ingreso y egreso, los salarios percibidos y todos los demás datos que permitan una correcta evaluación del cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

En caso de que el empleador no llevare el libro mencionado o lo hiciera en forma deficiente, estará a su cargo la prueba contraria si el trabajador o sus derechohabientes prestan declaración sobre los hechos que debieron consignarse en él o fueron consignados en forma deficiente.

Art. 45. — Los créditos del trabajador provenientes de obligaciones emergentes del contrato de trabajo gozarán de privilegio sobre los bienes del empleador y tendrán precedencia a todo otro crédito, con excepción de los siguientes:

- a) Los créditos hipotecarios;
- b) Los créditos prendarios;
- c) Los créditos alimentarios;
- d) Los gastos y honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor, en caso de quiebra o concurso civil.

Art. 46. — Todas las acciones emergentes del contrato de trabajo prescribirán por el término de cinco años durante su vigencia. Extinguido el contrato de trabajo, las acciones prescribirán por el término de tres años, aun aquellas que prescribirían por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

Art. 47. — Quedan derogados los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, con las modificaciones introducidas por las leyes 11.729 y 15.785 y todas las demás disposiciones legales que se opongan a la presente ley.

# VII. — INTERPRETACION

Art. 48. — Las disposiciones de esta ley son de orden público y establecen el mínimo de garantías irrenunciables para el trabajador, y serán interpretadas teniendo en cuenta su función protectora y su finalidad social.

Art. 49. — En caso de duda respecto del alcance de una norma legal o convencional que regle obligaciones emergentes del contrato de trabajo, se estará a aquella solución que armonice con las fuentes del derecho del trabajo, en especial las leyes de la materia y los convenios colectivos de trabajo y sus principios generales.

En todos los casos deberá estarse a la interpretación que asegure mayores beneficios a los trabajadores.

Art. 50. — Será nula toda convención, individual o colectiva, o las disposiciones de la misma que reduzcan los derechos que esta ley acuerda a los trabajadores.

# VIII. — DISPOSICION TRANSITORIA

Art. 51. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado que se produzcan a partir del 15 de septiembre de 1965.

Art. 52. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Roberto M. Pena. — Oscar A. Herrera. — Mario Lavalle. — Eduardo A. Massolo. — Eduardo A. Solari.*

# FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Es notorio que existe acuerdo general sobre la necesidad de actualizar diversos aspectos de la legislación laboral argentina.

Apoyan esta corriente de opinión los especialistas en la materia, los trabajadores y las asociaciones gremiales que los representan, lo reconocen en muchos aspectos los empresarios y las entidades que los agrupan y fundamentalmente lo exige una realidad económico-social en la que se han producido importantes variaciones desde la época en que se sancionara la legislación vigente.

No escapan a ese consenso general las disposiciones legales que reglan el contrato de trabajo, que además se encuentran dispersas en diversos textos legales, lo que muchas veces dificulta —sobre todo a los legos— el conocimiento de la disposición aplicable en cada caso. A lo que se añade interpretaciones judiciales distintas y a veces encontradas en una misma o en diversas jurisdicciones, que contribuyen a crear una incertidumbre que, si es deseable evitar en cualquier rama del derecho, es más necesario aún en cuanto a los problemas reglados por el derecho laboral, teniendo en cuenta que se trata de normas protectoras que tienden fundamentalmente a satisfacer requerimientos sociales.

Es conocida la preocupación que, fundamentalmente en los últimos años, vienen demostrando legisladores nacionales de todas las agrupaciones políticas por el problema. Lamentablemente, lo que puede explicarse por la imprecisa tarea que agobia al legislador, la casi totalidad de los proyectos se refieren a modificaciones parciales a los instrumentos legales vigentes, cuando —a mi juicio— es necesario sistematizar las disposiciones que legislan sobre el contrato de trabajo, eliminando las dudas que dan origen a distintas interpretaciones jurisprudenciales y doctrinarias, y llenando algunas lagunas que con el correr del tiempo se han hecho evidentes.

La ley 11.729, sancionada el 23 de septiembre de 1933, como modificatoria de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, cuyo ámbito de aplicación se amplió notablemente por interpretación jurisprudencial y modificaciones parciales posteriores, a falta de una legislación sobre contrato de trabajo, se ha convertido prácticamente en una ley general sobre la materia, que en la actualidad ampara a la gran mayoría de los trabajadores del país.

De lo expresado, en apretada síntesis, surge con toda evidencia la necesidad de sistematizar las disposiciones que reglan el contrato de trabajo, sancionando una ley general actualizada y adecuada a nuestra realidad económico-social. Siendo además indis-



cutible la individualidad del derecho del trabajo, que constituye un derecho de excepción frente al derecho común civil y comercial, que es esencialmente móvil porque está sometido a las influencias político-económico-sociales, se impone desvincular la legislación sobre el contrato de trabajo del Código de Comercio y reglarlo en forma amplia y comprensiva de todas las situaciones posibles, presentes y futuras, para obtener una mínima estabilidad jurídica en las relaciones laborales.

En la redacción del proyecto que se somete a la consideración de la Honorable Cámara se ha procurado armonizar las disposiciones legales vigentes, fijar criterios objetivos que limiten al mínimo posible las divergencias interpretativas, ampliar los beneficios de que actualmente goza el trabajador en los supuestos en que la realidad económico-social así lo impone, cubrir algunas lagunas de la legislación vigente y, por último, coordinar las normas del contrato de trabajo con el proyecto de seguro por desempleo que por separado se presenta.

Para el mejor ordenamiento de sus disposiciones se ha dividido el proyecto en los siguientes capítulos: I.—Concepto y ámbito de aplicación; II.—Derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores; III.—De las suspensiones del contrato de trabajo; IV.—Transferencia del contrato de trabajo; V.—Extinción del contrato de trabajo; VI.—Disposiciones generales; VII.—Interpretación; y VIII.—Disposición transitoria.

Para no extender en demasía estos fundamentos, sólo se destacarán aquellos aspectos que configuran innovaciones a la fijación de un criterio objetivo para definir situaciones que han provocado dudas interpretativas.

1) *Definición:* Corriendo los riesgos que ello implica, en el artículo 1º se define el contrato individual de trabajo siguiendo los lineamientos de la doctrina y legislación moderna en la materia. Nuestra legislación laboral común, teniendo en cuenta la realidad nacional, sólo se refiere a los contratos individuales de trabajo y a los contratos colectivos de trabajo, regidos éstos por la ley 14.250. Las otras manifestaciones, por ejemplo, contratos por equipos, configuran contratos plurindividuales.

2) *Ámbito de aplicación:* Se fija con precisión el ámbito de aplicación de la ley, excluyéndose a los trabajadores de la administración nacional, provincial y municipal, salvo aquellos que celebren convenios colectivos de trabajo o se encuentren en la actualidad incluidos entre los beneficiarios de la legislación laboral común. Se excluye también en razón de las modalidades de su prestación de servicios a los trabajadores comprendidos en el decreto ley 326/57 y a los trabajadores a domicilio. Respecto de estos últimos se encuentra muy adelantado, en la comisión que presido, el estudio de las modificaciones de la ley 12.713, acordándole los beneficios que por el proyecto se otorgan al trabajador, conforme a las características especialísimas de esta modalidad de prestación de servicios. (Artículo 3º.)

3) *Trabajadores regidos por estatutos especiales:* Se establece que las disposiciones del proyecto serán aplicables a las actividades regidas por estatutos especiales cuando se refieran a instituciones o beneficios no previstos en estos últimos, o los beneficios que se acuerdan en el proyecto sean superiores a lo establecido en los estatutos especiales. Con ello se evitan interpretaciones divergentes que han perjudicado a trabajadores regidos por estatutos especiales,

como el que ampara a los telegrafistas, a los que en la actualidad se les niega los beneficios acordados por la legislación laboral común vigente. (Artículo 4º.)

4) *Modo y forma de la prestación. Sanciones:* Se establecen en forma objetiva y comprensiva de las situaciones posibles la forma y modos de la prestación de servicios, las sanciones que puede aplicar el empleador en caso de incumplimiento de los reglamentos de trabajo y normas de disciplina interna, el derecho del trabajador a oponerse a la aplicación de sanciones y la obligación del empleador de probar la existencia de causa suficiente. Así mismo se regulan las modificaciones de las estipulaciones del contrato de trabajo. (Artículos 5º al 9º.)

5) *Salario. Forma de pago. Compensaciones:* Se precisan, siguiendo el lineamiento enunciado al sancionarse la ley de salario vital mínimo y móvil, los integrantes del salario a los efectos del proyecto; el modo, forma y fecha de pago del mismo; así como los supuestos en que es posible compensación y descuentos sobre los mismos. (Artículos 10 al 13.)

6) *Accidentes y enfermedades inculpables:* Se introducen en este tema las siguientes modificaciones fundamentales: a) El trabajador que se vea precisado a interrumpir la prestación de servicios a consecuencia de un accidente o enfermedad inculpable percibirá, en lugar del salario promedio de los últimos seis meses como se establece en la legislación vigente, el mismo salario que hubiera cobrado si se mantuviera en actividad, inclusive con los aumentos que resulten de la aplicación de nuevas normas de una convención colectiva o el que resulte de una decisión del empleador, incluyéndose las prestaciones en especie que serán debidamente valorizadas; b) Cuando vencidos los plazos de interrupción del servicio por causa de accidente o enfermedad, el trabajador no estuviera en condiciones de realizar las tareas que cumplía anteriormente, el empleador deberá asignarle otras que pueda realizar sin disminución del salario; c) Si el empleador despidiera al trabajador, estando pendientes los plazos durante los cuales tiene derecho a continuar percibiendo el salario a la conservación del empleo, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el término que faltare para el vencimiento de los plazos mencionados.

7) *Vacaciones:* Se armonizan las disposiciones de la ley 11.729 y el decreto ley 1.740/45, con las siguientes modificaciones: a) Los términos de vacaciones se contarán por días hábiles, por los períodos establecidos en el artículo 156 de la ley citada; b) Se acuerdan vacaciones proporcionales a los trabajadores que no hubieran prestado servicios durante la mitad de los días laborables del año; c) Se reconoce al trabajador el derecho a tomar las vacaciones, dando aviso al empleador, cuando éste no las hubiere otorgado en los períodos que fija el artículo 21 del proyecto; d) Se aplicarán para la liquidación de los salarios del período de vacaciones las mismas normas establecidas para el pago de los correspondientes a los períodos de interrupción de la prestación de servicios por accidente de trabajo o enfermedad inculpable; e) Se admite la posibilidad de acumular hasta dos períodos de vacaciones; f) El trabajador conservará su crédito por el importe de los salarios correspondientes a los períodos de vacaciones no gozadas, por causas que no le fueran imputables; g) No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes de trabajo, ni durante el término de preaviso; h) En caso de extinción del contrato de traba-

jo, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe de los salarios correspondientes a los períodos de vacaciones no gozadas; si el mismo se extinguiera antes de los seis meses de su vigencia percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. (Artículos 21 al 28.)

8) *Solidaridad*: El empleador que desarrolle su actividad, total o parcialmente, por intermedio de contratistas o subcontratistas, responderá solidariamente con éstos por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, con relación a los trabajadores que fueran contratados por los contratistas o subcontratistas. (Artículo 29.)

9) *Suspensiones del contrato de trabajo*: se incorporan al texto del proyecto normas elaboradas por la doctrina y jurisprudencia. Las suspensiones, para ser válidas, deberán ser notificadas al trabajador por escrito, entregándole constancia, tener plazo fijo y justa causa; se reduce el plazo de las suspensiones debidas a fuerza mayor a setenta y cinco días; las suspensiones por plazos mayores a los admitidos o cuando, previa intimación, no se cumpliera con los recaudos establecidos para su validez, autorizan al trabajador a considerarse despedido y se le reconoce el derecho al cobro de los salarios por los días de suspensión, cuando la hubiera impugnado y el empleador no probase la causa invocada. (Artículos 30 al 32.)

10) *Cambio del titular de la empresa*: las obligaciones emergentes del contrato de trabajo pasarán al sucesor o adquirente. Si como consecuencia del cambio se extinguiera el contrato de trabajo por haberse establecido, por ejemplo, que el adquirente no seguirá empleando al personal de la empresa, el primitivo y el nuevo titular responderán solidariamente. (Artículo 33.)

11) *Extinción del contrato de trabajo*: Se precisan todas las causas posibles en el artículo 34, así como los hechos que autorizan al trabajador a considerarse despedido y al empleador a rescindir el contrato por culpa de aquél. Sintetizando, se establece que el contrato de trabajo se extingue:

Inciso 1º—Por voluntad de las partes contratantes: Requiriéndose que el distracto se formule por escrito y se certifiquen las firmas por autoridad judicial o administrativa. Así se posibilitará este tipo de acuerdo, rodeándolo de la garantía necesaria.

Inciso 2º—Por voluntad unilateral del trabajador:

A) Por renuncia: que sólo se considerará válida cuando se efectúe por telegrama o se formule ante autoridad judicial o administrativa. Se garantiza la libertad en la decisión del trabajador, imposibilitándose la mala práctica de las renunciaciones anticipadas o las obtenidas contra la voluntad del interesado;

B) Por culpa del empleador: enumerándose las causas que lo autorizan a considerarse despedido, y acordando al trabajador igual indemnización que para el supuesto de despido sin causa justificada.

Inciso 3º—Por voluntad unilateral del empleador:

A) Por culpa del trabajador: se enumeran las causas que lo autorizan a dar por rescindido el contrato de trabajo sin obligación de indemnizar, ni preavisar, eliminándose la establecida por el inciso 3º del artículo 159 de la ley 11.729, por entender que en sí misma no puede considerársela causa de despido, y

cuando se haya incurrido en dolo o injuria está prevista en otros incisos del artículo que se analiza;

B) Por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador: el trabajador tendrá derecho, si no estuviera en condiciones de percibir el subsidio por desempleo que se proyecta por separado, a una indemnización equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año o fracción mayor de tres meses de servicio, tomándose como base el promedio del último año —la legislación actual toma el promedio de los tres últimos años—; en ningún caso la indemnización será inferior a un mes de salario, ni superior al cincuenta por ciento del monto del salario vital mínimo y móvil vigente por cada año de servicios. Se eleva en consecuencia el tope fijado por la legislación vigente de \$ 2.500 a \$ 5.775 y se posibilita la movilidad del mismo al referido a un salario que fija periódicamente el Consejo Nacional de Salarios, en el que están debidamente representados los trabajadores;

C) Sin causa justificada: considerando necesario garantizar la estabilidad de las relaciones laborales, se eleva considerablemente la indemnización por antigüedad que debe abonar el empleador en este caso, procurándose así mismo la armonización de decisiones jurisprudenciales encontradas. Esta indemnización en ningún caso será inferior a dos meses de salarios. Será, en los supuestos de trabajadores con cierta antigüedad, equivalente al promedio mensual de las remuneraciones del último año de servicios —en la legislación actual se promedian los últimos tres años—, fijándose como tope, por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tres veces el importe mensual del salario vital mínimo y móvil. Es decir que el tope actual de \$ 5.000 se eleva a \$ 34.650, con la indudable ventaja de asegurar la movilidad del mismo al referido al salario que fija periódicamente el Consejo Nacional de Salarios. Se establece así mismo que en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, el despido sin causa justificada antes del vencimiento del plazo o terminación de la obra, importará, además, el pago del total de los salarios que el trabajador hubiera percibido en caso de cumplirse el contrato.

Inciso 4º—Por vencimiento del plazo o terminación de la obra: el empleador, además de otorgar el preaviso correspondiente, deberá abonar al trabajador la indemnización prevista en el inciso 3º apartado B).

Inciso 5º—Por muerte del trabajador: El empleador deberá abonar a los causahabientes la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado B).

Inciso 6º—Por quiebra del empleador: abonará al trabajador la indemnización prevista en el inciso 3º, apartado B), salvo que la quiebra hubiera sido calificada de culpable o fraudulenta, en que se abonará la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado C).

Inciso 7º—Por cesación o liquidación de la empresa: se distingue entre, por causa no imputable al empleador en el que el trabajador percibirá la indemnización del inciso 3º, apartado B), o por mo-

tivo imputable al empleador, en que el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad prevista en el inciso 3º, apartado C).

Inciso 8º—Por jubilación del trabajador: esta causal, que está prevista en las leyes que reglan el sistema previsional, también extingue el contrato de trabajo. En el artículo 36 se amplía a cuatro meses el plazo de preaviso, cuando es acordado por el empleador, al trabajador despedido por encontrarse en condiciones de obtener su jubilación ordinaria íntegra.

12.—*Trabajador con una antigüedad menor de tres meses:* sin perjuicio de la obligación del empleador de preavisar a todo trabajador con una antigüedad superior a un mes (ver artículo 35), cuando fuera despedido sin justa causa percibirá una indemnización por antigüedad igual al tercio de los salarios que hubiera percibido durante el tiempo del servicio. Se considera necesario, terminando con las divergencias interpretativas, admitir implícitamente el período de pruebas, pero otorgando una indemnización por antigüedad al trabajador despedido sin causa justificada antes de los tres meses. Ello alentará a los empleadores a tomar el personal necesario, en lugar de hacer trabajar horas extras a los trabajadores permanentes, como viene sucediendo en la actualidad, con beneficio para todos los trabajadores. Además, el empleador tendrá oportunidad de observar las buenas condiciones de los nuevos trabajadores, que en la mayor parte de los casos se incorporarán al personal permanente de su empresa.

13.—*Preaviso:* Se introducen en cuanto a esta institución las siguientes modificaciones: a) El plazo en que deberá otorgarlo el trabajador se uniforma en un mes, por considerar innecesario distinguir según su antigüedad; b) El empleador deberá otorgarlo por los siguientes plazos: un mes, cuando la antigüedad del trabajador no alcance a tres años —se reduce la antigüedad fijada en la ley vigente—; dos meses, cuando la antigüedad del trabajador fuera más de tres años; y cuatro meses, cuando el trabajador estuviera en condiciones de obtener su jubilación ordinaria íntegra. Esta duplicación del plazo fijado en la legislación actual se explica por la necesidad que tiene el interesado de realizar los trámites para obtener el beneficio aludido.

La indemnización substitutiva será para el trabajador igual a los salarios que hubiera percibido durante el plazo de preaviso; para el empleador el doble de los salarios que hubiere debido abonar durante ese plazo.

Cuando el preaviso fuera otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo en cualquier momento. Lo que posibilitará que acepte otro empleo sin tener que esperar al cumplimiento del plazo.

Se aumenta la licencia diaria, fijada en dos horas por la ley actual, a tres horas, por entender que ello facilitará la búsqueda de un nuevo empleo para el trabajador, sobre todo en los grandes centros industriales en que las distancias entre los distintos establecimientos suelen ser considerables.

No podrá ser notificado el preaviso cuando el trabajador estuviera cumpliendo una suspensión, gozando de vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable o huelga. En este último caso, por cuanto es notorio que la decisión sobre huelgas no depende del trabajador individualmente.

Se suspende el período de preaviso dispuesto con anterioridad, en los casos que el trabajador sufra

accidente o enfermedad inculpable, que comenzará a correr nuevamente cuando estuviera en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

14.—*Antigüedad:* Se computará, a todos los efectos emergentes del contrato de trabajo, desde que el trabajador inicia la prestación de servicios. Se acumulará la de los sucesivos contratos. En el supuesto de despido, se deducirá la indemnización que el trabajador hubiera percibido con anterioridad por el mismo concepto.

15.—*Privilegios:* Los créditos del trabajador emergentes del contrato de trabajo gozarán de privilegio sobre todos los bienes del empleador; solamente serán precedidos por los siguientes: créditos hipotecarios prendarios, alimentarios y los de gastos honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor, en caso de quiebra o concurso civil.

16.—*Prescripción:* Las acciones emergentes del contrato de trabajo prescribirán a los cinco años, durante la vigencia del mismo. Extinguido el contrato todas las acciones prescribirán por el término de tres años a contar desde la fecha de la extinción.

17.—*Orden público.-Garantías mínimas:* Las disposiciones de esta ley son de orden público y establecen un mínimo de garantías para el trabajador, debiendo ser interpretadas teniendo en cuenta su función protectora y finalidad eminentemente social (artículo 48).

18.—*Interpretación:* En caso de duda se estará a aquella solución que armonice con las fuentes y principios generales del derecho del trabajo, debiendo inclinarse por la interpretación que asegure mayores beneficios al trabajador (artículo 49).

19.—*Nulidad:* De toda convención, individual o colectiva, que reduzca los derechos que por esta ley se acuerdan al trabajador.

20.—*Disposición transitoria:* Las disposiciones de esta ley serán aplicables a los casos de despidos injustificados que se produzcan a partir del 15 de septiembre de 1965. Aunque es de esperar que así no suceda, se trata de impedir que algún empresario aprovechado se apresure a producir algún despido antes de su sanción, ante las mayores obligaciones que el proyecto pone a su cargo para el supuesto de despidos sin causa justificada.

Sólo resta señalar que deliberadamente se ha omitido legislar sobre jornada de trabajo, por entender que las normas sobre la misma revisten el carácter de reglamentarias de un aspecto parcial del contrato de trabajo y se encuentran previstas en la ley 11.544. Se ha suprimido la referencia del artículo 160 del Código de Comercio —modificado por la ley 11.829— a la posibilidad que tiene el empleador de substituir sus obligaciones por un seguro a favor de los trabajadores, por entender que esta posibilidad no puede serle negada y, además, los últimos siempre conservan la acción directa contra aquél. También se ha suprimido la referencia del artículo 160, inciso D), a normas de procedimiento, por cuanto en la Capital Federal existen normas procesales posteriores que las han substituido, y la materia es la competencia provincial en sus jurisdicciones, existiendo en casi todas legislaciones específicas sobre la materia.

Los firmantes del presente proyecto hemos procurado en su redacción dar satisfacción a los imperativos enunciados al comienzo de estos fundamentos; no pretendemos haber alcanzado la perfección y apoyaremos cualquier reforma que tienda a mejorarlo; pero

nos consideramos con derecho a requerir de la Honorable Cámara, por los motivos ya expresados, su pronta consideración.

Roberto M. Pena.

9 (1)

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Los créditos provenientes de sueldos y sus suplementos, de indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso y accidentes de trabajo y de todo otro haber que le corresponda a una persona en concepto de retribución o como consecuencia de sus servicios prestados en relación de dependencia, gozarán de un privilegio absoluto sobre la generalidad de los bienes del empleador, frente a los demás créditos de cualquier naturaleza o calidad que fueren, con las solas excepciones que se mencionan en el artículo siguiente.

Art. 2º — Los créditos laborales sólo cederán ante:

- a) Los créditos hipotecarios;
- b) Los prendarios;
- c) Los alimentarios;
- d) Los gastos y honorarios devengados en interés y beneficio común de los acreedores, en caso de ejecución judicial ordinaria, concurso civil, convocatoria de acreedores o quiebra del empleador;
- e) Los gastos necesarios para la seguridad y liquidaciones de los bienes del deudor, en todos los casos del inciso anterior.

Art. 3º — Esta ley es de orden público y sus beneficios irrenunciabiles.

Art. 4º — Las disposiciones de la presente ley quedarán incorporadas a los códigos Civil y de Comercio, cuyas normas y las de cualquier otra ley quedan derogadas en cuanto se opongan a las mismas.

Art. 5º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Teodosio F. Pizarro. — Salvador F. Busacca. — Francisco A. Salado.

Señor presidente:

Los créditos laborales, entendidos éstos como las acreencias de las cuales son titulares quienes se desempeñan en relación de dependencia y que tienen como causa el hecho del trabajo, no gozan en nuestra legislación de un régimen adecuado y orgánico de privilegios legales acorde con su especial naturaleza y origen, que los haga prevalecer frente a otros créditos de menor entidad jurídica y humana. Existen sí, disposiciones aisladas e inconexas en nuestro Código Civil, en la ley de quiebras y en algunos estatutos profesionales, que le confieren un relativo y limitado privilegio al crédito laboral, pero sin comprenderlos a todos (por lo general sólo a los salarios de los últimos meses) y no reconociéndoles, por otra parte, repito, el orden de preferencia que les correspondería por la naturaleza eminente de la causa de la cual devienen: el trabajo humano.

Así, por ejemplo, el artículo 3.880 del Código Civil, en su inciso 3º, sólo acuerda privilegio sobre los bienes muebles del deudor a los salarios de «la gente de servicio y dependientes», durante seis meses y por tres para los jornaleros. Este menguado privilegio cede, sin embargo, frente a otros créditos con pri-

vilégio especial y no existe, lisa y llanamente, sobre los bienes inmuebles. La ley de quiebras, a su vez, reconoce un privilegio general «a los salarios de los factores, dependientes y criados del fallido u obreros que ha empleado directamente, por los seis meses inmediatamente anteriores a la declaración de quiebra», (artículo 129, inciso 3º). Acá también el privilegio se encuentra reducido a los salarios de los seis meses anteriores, el que cede frente a los créditos con privilegio especial y a los acreedores de masa, por lo que el beneficio es en definitiva insignificante, cuando no inexistente. Por último, algunos estatutos profesionales, tales como el del viajante de comercio (ley 12.651, artículo 9º), del periodista (ley 12.908 y modificaciones, artículo 45), de los choferes particulares (ley 12.867 y modificaciones, artículo 10), de los encargados de las casas de rentas (ley 12.981 y modificaciones, artículo 10), a pesar de que contienen normas sobre privilegios para el cobro de los haberes, los restringen para los casos de concurso y con el alcance que les da el artículo 129, inciso 3º, de la ley de quiebras arriba citada.

Sólo la ley 11.729, modificatoria del artículo 157 del Código de Comercio, extiende el privilegio a las indemnizaciones por despido y falta de preaviso, pero siempre en los casos de declaración de quiebra, inciso 7º.

La inorganicidad e insuficiencia de este régimen de privilegios para los créditos laborales se hace más patente en las colisiones que se presentan en los juicios comunes, en razón de la vigencia de ciertas disposiciones de índole formal dictadas por las provincias, que tienen como consecuencia, en algunos casos, que un simple crédito quirografario prevalezca sobre aquéllos. Así, por ejemplo, se ha dado el caso en la provincia de Córdoba —y la jurisprudencia lo ha hecho normal— de que un obrero, después de un largo proceso en el que ha obtenido el reconocimiento de su derecho a cobrar haberes impagos e indemnizaciones por el despido injustificado y falta de preaviso y que ha subastado el inmueble que embargara en garantía de su crédito, se encuentra con que no puede cobrar un solo peso, porque dicho inmueble reconocía embargos anteriores trabados por simples o presuntos acreedores quirografarios. La cámara laboral en donde se radicaba el juicio, al decidir este asunto, expresó que el crédito laboral, a pesar de ser ejecutante, no gozaba de privilegio alguno sobre el bien inmueble de la patronal, por lo que debía prevalecer la preferencia que una disposición formal acuerda a los embargantes por el orden de fecha en que han sido trabados —con total prescindencia de la naturaleza del crédito—, señalando además el tribunal que existía «un vacío» en la legislación por cuanto el privilegio del crédito laboral sólo juega en las situaciones de concurso, con respecto a los bienes inmuebles.

Se hace pues indispensable e impostergable la sanción de una ley que determine en forma integral y precisa la preeminencia del crédito laboral, lo que no sólo constituirá un acto de justicia que beneficiará a todos los trabajadores, sino que importará también un avance más de la legislación social en el camino del reconocimiento del verdadero valor y dignidad del trabajo humano.

Por todas estas razones, solicito a la Honorable Cámara la aprobación de este proyecto de ley, en cuya elaboración han colaborado un grupo de juristas encabezados por el doctor Argentino Porcel de Pe-ralta.

Teodosio F. Pizarro.

(1) Incorporado de acuerdo a la resolución de la Honorable Cámara, en la cuestión previa planteada por el señor diputado Pizarro, que figura en la página 4633 de esta reunión.

(Suplemento al orden del día número 211)

Buenos Aires, 7 de octubre de 1965.

Señor presidente:

En conocimiento del despacho de la Comisión de Legislación del Trabajo —orden del día 211— venimos en tiempo y forma a formular al mismo las siguientes observaciones:

Proponemos la substitución o modificación de los siguientes artículos:

Artículo 1º — Por el siguiente: «Habrà contrato de trabajo, cualquiera fuere su denominación, cuando una persona se obligue a prestar servicios, durante un período determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, en relación de dependencia, a cambio de un salario.»

Artículo 3º — Suprimir en el inciso a) «específicos de la actividad».

Artículo 6º — El empleador tendrá derecho, en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales o a los usos y costumbres, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna.

Artículo 9º — Toda modificación de las modalidades de prestación de servicio dispuesta por el empleador y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerar rescindido el contrato y, si la medida lo perjudicara material y moralmente, al cobro de las indemnizaciones por despido injustificado.

Artículo 10. — El empleador está obligado a pagar puntual e íntegramente los salarios.

Entiéndese por salario toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, habilitaciones y viáticos, excepto, en cuanto a este rubro, la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

A igual tarea corresponderá igual salario, cualquiera sea la modalidad de la contratación.

Artículo 16. — Substituir el primer párrafo por el siguiente: «Cada accidente o enfermedad inculpable que interrumpa la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador de percibir sus salarios, durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años y de seis meses, si fuere mayor. Las recaídas de enfermedades crónicas no serán consideradas como nuevas enfermedades.»

Artículo 25. — Agregar como segundo párrafo: «Este derecho se extinguirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.»

Artículo nuevo. — Agregar a continuación del artículo 33 el siguiente: «El trabajador procesado por hechos presuntamente cometidos en perjuicio del empleador, podrá ser suspendido durante el curso del proceso; pero si en éste recayera absolución o sobreseimiento definitivo, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a todo el tiempo de la suspensión durante el cual no hubiera estado privado de la libertad.»

Artículo 35. — Apartado 3º, inciso A, punto b: suprimir el segundo párrafo.

Apartado 3º, inciso B: se substituye por el siguiente: «Por falta o disminución del trabajo no imputable al empleador: el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por despido equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año o durante todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuere inferior. La indemnización no será superior al importe mensual del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, vigentes al tiempo de la extinción, por cada año de servicios, pero, cualquiera fuere la antigüedad, dicha indemnización nunca será inferior a un mes normal de dicho salario.»

Apartado 3º, inciso C: Se substituye por el siguiente: «Sin causa justificada: El empleador que despidiere sin expresión de causa, o no probare la que hubiera invocado deberá abonar al trabajador una indemnización por despido, equivalente al importe de su remuneración mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año o durante todo el tiempo de la prestación de servicios si éste fuere inferior. La indemnización no será superior a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios; cualquiera fuere la antigüedad, dicha indemnización nunca será inferior a dos meses normales del último salario.»

En los contratos a plazo fijo o por obra determinada el despido sin causa justificada, antes del vencimiento del plazo o determinación de la obra importará, además, el pago total de los salarios que el trabajador hubiera percibido en el caso de cumplirse el contrato.»

Apartado 6º: Se substituye por el siguiente: «Por quiebra del empleador: en todos los casos el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización por despido establecida en el apartado 3º, inciso c).»

Apartado 7º: Se substituye por el siguiente: «Por cesación o liquidación de la empresa: El trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización por despido prevista en el apartado 3º, inciso c); pero si la cesación o liquidación fuera motivada por fuerza mayor, la indemnización será la prevista en el inciso b) del apartado 3º.»

Apartado 8º: Por jubilación del trabajador: Substituido por el siguiente: «Cuando el trabajador cumpliera los extremos exigidos por las leyes de previsión para obtener jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a iniciar los trámites respectivos y le extenderá las certificaciones de servicios y aportes necesarias.

A partir de este momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el organismo previsional otorgue el beneficio, y por el plazo máximo de un año.

Otorgado el beneficio, o cumplido el plazo de un año, se extingue el contrato.»

Artículo 37. — Se substituye por el siguiente: «En los casos previstos en los incisos 2º apartado A; 3º apartado B y C; 4º, 7º y 8º del artículo 35, la parte que decida dar por finalizado el contrato deberá preavisar a la otra por los plazos establecidos a continuación:

El trabajador deberá otorgar el preaviso por el plazo de un mes.

El empleador deberá otorgar el preaviso por los siguientes plazos:

- a) Si el trabajador tuviere menos de tres años de antigüedad: dos meses;
- b) Si el trabajador tuviere más de tres años de antigüedad: dos meses.

Artículo 39. — Se substituye por el siguiente: «Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación de preaviso, que deberá hacerse por escrito.

Cuando el contrato se extinguiere por despido directo o indirecto, en fecha que no coincida con el fin de mes, la indemnización substitutiva del preaviso deberá incrementarse en los casos en que correspondiere abonarla con una suma igual a la que el trabajador hubiere debido percibir por salario entre la fecha de la extinción y el último día del mes respectivo.

Cuando el preaviso fuera otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo en cualquier momento, sin perjuicio de su derecho a percibir la indemnización por despido.»

Artículo nuevo. — Agregar a continuación del artículo 39 el siguiente: «Las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, esta última con el incremento previsto en el artículo 39, tendrán carác-

ter resarcitorio y no estarán sujetas a aportes jubilatorios ni al impuesto a los réditos ni a ninguna otra contribución.»

Artículo nuevo. — Agregar a continuación del artículo 47 el siguiente: «Las intimaciones telegráficas dirigidas al empleador por el trabajador o la organización sindical de su actividad, atribuyéndole incumplimiento de obligaciones a su cargo, crearán, cuando no fueren contestadas en el plazo fijado en ellas, presunción de veracidad, que sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.»

Artículo 48. — Substitúyese por el siguiente: «En las actuaciones administrativas o judiciales que promuevan, los trabajadores gozarán del beneficio de litigar sin gastos y, en ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagos si llegasen a mejorar de fortuna.»

Artículo 49. — Se substituye por el siguiente: «Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.»

*Benito Vicente Romano. — Paulino Niembro.*

(Suplemento [2] al orden del día número 211)

Buenos Aires, 11 de octubre de 1965.

Señor presidente:

De acuerdo con lo que dispone el artículo 95 del reglamento, vengo en término a observar el dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo contenido en el orden del día 211.

Por los motivos que se expresan más adelante, propongo al mismo las siguientes modificaciones:

Artículo 1º — Substituir la palabra «durante» por la palabra «por».

Artículo 3º, inciso a). — Substituir su primera parte por el siguiente texto:

- a) A los trabajadores que prestan servicios en organismos dependientes de cualquiera de los tres poderes del Estado nacional y a los empleados públicos de las provincias y los municipios, salvo aquellos..., etcétera.

Artículo 4º — Substituirlo por el siguiente texto:

En los casos de actividades regidas por estatutos especiales, serán de aplicación las normas de los mismos y supletoriamente las de la presente ley.

Artículo 14. — Substituir «percibido» por «devengado».

Artículo 15. — Suprimir la parte final, «y las indemnizaciones que pudieran corresponderle».



Artículo 18. — Corregir así la última parte: «...no excluye el que tiene de ser indemnizado por el empleador de los daños o pérdidas patrimoniales que sufra con motivo de la prestación de servicios».

Artículo 19. — En el primer párrafo substituir «causas de accidentes» por «causas de accidente» y «un año contado desde el vencimiento de aquéllos» por «un año más».

Artículos 20 y 21. — Cambiar su orden, de manera que el 21 sea 20, y substituir el otro por el siguiente texto:

Artículo 21. — Si el trabajador fuere despedido durante el plazo en que debe conservársele el empleo, según los artículos anteriores, el empleador deberá abonarle las indemnizaciones por despido injustificado. Sin perjuicio de ello, deberá abonarle así mismo los salarios que pudieren corresponderle por accidente o enfermedad inculpa- ble, por todo el plazo del artículo 16.

Artículo 23. — Suprimir las últimas tres palabras «a su iniciación».

Artículo 24. — En el primer párrafo, substituir el final desde «los días laborables comprendidos...» por «los días laborables comprendidos en los doce meses anteriores». En el segundo substituir «del año, computado en la forma prevista en el párrafo anterior» por «comprendidos en los doce meses anteriores».

Artículo 25. — Substituir, al final, «aviso al empleador» por «aviso previo al empleador».

Artículo 26. — Substituir el comienzo del segundo párrafo, donde dice «Para la liquidación de los mismos», por «Para su liquidación».

Artículo 27. — Al comienzo el verbo «podrá» debe ir en plural —«podrán»— y la última coma —después de «gozados»— debe suprimirse.

Artículo 29. — Suprimir el último párrafo: «Si el contrato se extinguiera...».

Artículo 30. — Substituir por el siguiente texto:

Existiendo contratistas o subcontratistas, el empleador principal será solidariamente responsable con los mismos, frente a los trabajadores empleados por ellos, por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Artículo 32. — Substituir el final, desde la primera coma inclusive, por el siguiente texto: «...o a fuerza mayor debidamente comprobada y las impuestas por razones disciplinarias».

Artículo 33. — En el segundo párrafo, después de la primera coma, substituir «se podrán extender» por «la suspensión podrá extenderse». En el tercero, substituir «y percibir» por «y tendrán derecho a percibir».

Artículo 34. — Agregar, después de «establecimiento o empresa», la palabra «empleadores».

Artículo 35, inciso 1º — Substituir «las partes» por «ambas partes».

Artículo 35, inciso 2º — Substituir «...las injurias contra la seguridad...» por «...las injurias al honor, la seguridad...».

Artículo 35, inciso 3º — En el apartado A), punto d), substituir «Injurias a la seguridad» por «Injurias al honor a la seguridad». En el apartado B), último párrafo, substituir «sin causa justificada», por «como dispuestos sin causa justificada». En el apartado C) suprimir el último párrafo («En los contratos a plazo fijo...»).

Artículo 35, inciso 5º — Substituir «a quien bastará» por «a quienes bastará».

Artículo 35, inciso 8º — Suprimir todo lo que va después de los dos puntos («El empleador deberá preavisar...»).

Artículo 43. — Substituir, al final, «el mismo concepto» por «análogo concepto».

Artículo 47. — Agregar en el primer párrafo después de «contrato de trabajo», «inclusive las de indemnización por accidentes o enfermedades profesionales».

Artículo 49. — Substituir «ley 11.278» por «la ley 11.278».

Artículo 52. — Suprimir «o las disposiciones de las mismas» y substituir «reduzcan» por «reduzca». Agregar una coma después de «colectiva».

Artículo 53. — Suprimirlo, lo mismo que el acápite.

*Pablo González Bergez.*

Las modificaciones que propongo al dictamen de la comisión obedecen a motivos diversos, de fondo unos y otros de forma. Se formulan, es claro, en el supuesto de que ha de mantenerse, siquiera por ahora, el sistema de las leyes vigentes —aunque perfeccionado—, sin ir todavía a su sustitución por el más perfecto de los seguros sociales (de enfermedad, de desempleo, etcétera).

Las que se sugieren a los artículos 1º, 14, 19, 23, 26, 27, 32, 33, 34, 35 inciso 1º, 35 inciso 3º apartado B), 35 inciso 5º, 43 y 49 no requieren explicación alguna, ya que sólo tienden a mejorar la forma gramatical o la comprensión de los textos respectivos. El sentido de las otras es el que se expone a continuación.

Artículo 3º, inciso a). — El decreto ley 6.666-57 comprende solamente al personal civil que presta servicios en organismos dependientes del Poder Ejecutivo nacional. Quedan fuera de sus previsiones, pues, y fuera de la excepción que el inciso dispone, aparte de las numerosas exclusiones que el mismo decreto ley establece, el personal del Poder Judicial, el del Poder Legislativo y el de las comunas del territorio de Tierra del Fuego, cuyos casos no hay motivo para sustraer a la norma que se propone. El texto que sugiero es comprensivo de todos ellos.

Artículo 4º — Creo que la norma propuesta es errónea; porque los estatutos especiales regulan las actividades a que ellos se refieren en vista de la índole particular de las mismas, formando un conjunto que debe presumirse orgá-

nico de derechos otorgados y obligaciones impuestas. Basta recordar que entre esos estatutos especiales se encuentran los que comprenden a los docentes, a los diplomáticos, a los militares, para advertir cuáles serían las consecuencias. La ley que se dicte debe ser, en tales casos, meramente supletoria.

Artículo 15.—Las palabras cuya supresión se propone son superabundantes. Por lo demás, no se advierte por qué motivo habría de disponerse que las indemnizaciones por despido hayan de abonarse juntamente con los salarios en el caso de extinguirse el contrato antes de finalizar el año —que es lo que prevé el artículo— y no en las otras situaciones. El momento en que debe pagarse el salario está establecido en el artículo 12; para las indemnizaciones no se prevé nada semejante, sin duda por no ser necesario. Pero, de hacerlo, debería ser con carácter general y dentro del capítulo VI.

Artículo 18.—Se trata de una corrección gramatical, ya que, refiriéndose todo el artículo a derechos del trabajador —el de percibir salarios y el de ser indemnizado por daños— es erróneo decir que ellos «estarán a cargo» del empleador. Lo que está a cargo de éste son las obligaciones correlativas.

Artículos 20 y 21.—El proyectado artículo 21 debe ir antes que el 20, ya que este último es aplicable a todos los casos —incluso el previsto por aquél— en que existe obligación de conservar el empleo al trabajador. Propongo un texto distinto para el artículo 20 —que sería 21—, porque estimo que como se lo proyecta consagra una exageración; la cual, por otra parte, sería fácilmente eludida. Es justo que, si el principal tiene obligación de conservar el empleo al trabajador enfermo o incorporado a filas, lo indemnice por despido en caso de apartarse de ella; pero el pago de salarios por todo el plazo, más allá de las obligaciones resultantes de la enfermedad o accidente, constituiría un adicional enorme a la indemnización, que nada justifica. Es evidente, por lo demás, que en esas condiciones ningún empleador despediría a su empleado antes de que llegase el último día del plazo durante el cual debe conservarle el puesto; lo cual no le significaría sino un tiempo de espera para hacer la notificación, pero ocasionaría al trabajador el inconveniente no pequeño de demorar hasta ese momento el conocimiento de su verdadera situación y el cobro de la indemnización.

Artículo 24.—Se procura una mayor claridad y, además, se evita la incoherencia de que, para otorgar vacaciones en octubre, deba tenerse presente cuántos días laborables trabajó el dependiente hasta el 31 de diciembre (es decir, hasta tres meses después).

Artículo 25.—Es conveniente aclarar que el aviso que dé el trabajador a su patrono, cuando

se toma vacaciones que no le han sido concedidas en término, debe ser previo al goce de las mismas.

Artículo 29.—El párrafo final cuya supresión se propone es superabundante, ya que lo que él dispone surge con claridad del resto del artículo. Por otra parte, redactado como está sería incongruente con la propuesta de modificación del artículo 24.

Artículo 30.—El cambio de texto responde solamente a propósitos de claridad y mejor técnica jurídica. Se trata de un caso común de solidaridad y no es necesario decir más que lo que propongo.

Artículo 35, inciso 2º —Estimo que debe especificarse como causal de ruptura del contrato la injuria al honor del trabajador, tal como resulta del texto de la ley vigente. No es exactamente lo mismo la injuria al honor que la injuria a los intereses morales, mencionada en el inciso.

Artículo 35, inciso 3º —Lo que se propone dentro del apartado A), punto d), coincide con lo propuesto con relación al inciso 2º del mismo artículo. En cuanto al último párrafo, cuya supresión propongo, él está en evidente contradicción con lo dispuesto en el inciso 4º. Es evidente, por lo demás, que entre despedir sin causa al trabajador, con obligación de pagarle indemnización doble y los salarios que correrían hasta el final del plazo del contrato, y sencillamente aliviarlo de tareas, con igual obligación respecto de los salarios pero sólo el pago de indemnización simple —por otra parte diferido—, el empleador optará siempre por este último temperamento, evidenciando la inutilidad de la cláusula legal.

Artículo 35, inciso 8º —El texto cuya supresión se propone prevé el caso de que la iniciativa corresponda al empleador, que no es el único. Mejor es dejar la situación librada a las normas del artículo 37, que son suficientemente previsoras.

Artículo 47.—La inclusión procura evitar toda duda con respecto al término de prescripción de las acciones derivadas de la ley de accidentes del trabajo.

Artículo 52.—Las palabras que se suprimen son superabundantes; y es más: el artículo todo es inútil, dado lo que establece el artículo 50. De cualquier modo, me limito a lo más evidente: al disponer que es nula «toda convención» que reduzca los derechos otorgados por la ley, es obvio que no se dispone la nulidad de «todo el contrato» que contenga tal convención; porque convención y contrato no es exactamente lo mismo. Sin entrar en una disquisición sobre este distinguo, cabe advertir que en el texto proyectado el término convención está utilizado sin duda, con el mismo alcance con que se lo incluye en el artículo 1.197 del Código Civil cuando habla de «las convenciones hechas en los contratos».



Artículo 53. — Lo que dispone es inconstitucional, en cuanto significaría revisar situaciones definitivamente producidas, con alcance patrimonial, de acuerdo con una conocida jurisprudencia de la Corte Suprema interpretativa del artículo 17 de la Constitución. Un texto análogo dentro de la ley 11.729 —su artículo 3º— fue vetado con sólidos fundamentos por el Poder Ejecutivo y el Congreso aceptó el veto.

*Pablo González Bergez.*

#### COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

#### CONTRATO DE TRABAJO

TEXTO ORDENADO CON LAS OBSERVACIONES  
ACEPTADAS POR LA COMISION AL ORDEN DEL DIA N° 211

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

#### I. — Concepto y ámbito de aplicación

Artículo 1º — Habrá contrato de trabajo, cualquiera fuere su denominación, cuando una persona se obligue a prestar servicios, durante un período determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, en relación de dependencia, a cambio de un salario.

Art. 2º — El solo hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador, hace presumir el mutuo consentimiento y aplicables las disposiciones de esta ley.

Art. 3º — En caso de duda acerca de la duración de un contrato, se interpretará que éste es de duración indeterminada.

Art. 4º — Las disposiciones de la presente ley no serán aplicables:

- a) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 6.666/57 y a los empleados públicos de las provincias, sus municipalidades y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, salvo aquellos cuya relación laboral se halle establecida en convenios colectivos de trabajo o se encuentren, antes de la fecha de su sanción, amparados por la legislación laboral común;
- b) A los trabajadores comprendidos en el decreto ley 326/56;
- c) A los trabajadores a domicilio.

Art. 5º — En los casos de actividades regidas por estatutos especiales, serán de aplicación las normas de la presente ley, siempre que:

- a) Se refieran a instituciones o beneficios no previstos en aquéllos; o
- b) Consagren beneficios superiores a los establecidos en los estatutos especiales.

#### II. — Derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores

Art. 6º — El trabajador deberá prestar el servicio personalmente, en la forma convenida con el empleador.

Art. 7º — El empleador tendrá derecho, en cuanto no se oponga a disposiciones legales o convencionales o a los usos y costumbres, a establecer reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina interna.

Art. 8º — El incumplimiento por el trabajador de los reglamentos y normas sobre disciplina, dará derecho al empleador a la aplicación de sanciones disciplinarias, consistentes en apercibimiento o suspensión. Las sanciones deberán graduarse prudentemente, teniendo en cuenta la gravedad de la falta.

Art. 9º — El trabajador podrá impugnar la aplicación de sanciones disciplinarias. En este caso, si el empleador no acreditare la existencia de causa suficiente, estará obligado a dejar sin efecto la medida y a abonar los salarios que aquél hubiera perdido.

Art. 10. — Toda modificación de las modalidades de prestación del servicio dispuesta por el empleador y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerar rescindido el contrato y, si la medida lo perjudicara material o moralmente, al cobro de las indemnizaciones por despido injustificado.

Art. 11. — El empleador estará obligado a pagar puntual e íntegramente los salarios.

Entiéndese por salario toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, habilitaciones y viáticos, excepto, en cuanto a este rubro, la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

A igual tarea corresponderá igual salario, cualquiera sea la modalidad de la contratación.

Art. 12. — Los salarios, sin perjuicio de las prestaciones en especie, deberán ser abonados en moneda nacional de curso legal y se considerará nulo todo pago hecho en violación de esta norma.

Art. 13. — Los salarios deberán abonarse en los siguientes plazos:

- a) Si la forma de remuneración fuere mensual, cada mes;
- b) Si la forma de remuneración fuere a jornal, o por pieza o medida, cada quince días;
- c) En los trabajos eventuales, al terminarse el trabajo, o cada quince días si su duración fuere mayor.

Los pagos correspondientes a cada período deberán hacerse dentro del plazo de una semana desde su vencimiento. El solo transcurso de los plazos constituye en mora al empleador, sin necesidad de intimación.

Todo pago deberá hacerse en días hábiles, durante las horas y en el lugar de trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se vendan mercaderías o bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en ellos ocupadas.

Art. 14. — Los créditos por salarios no podrán ser objeto de compensación alguna, salvo con adelantos en dinero hechos por el empleador a cuenta de aquéllos, ni sufrirán otros descuentos que los ordenados por ley o convenio colectivo, sin perjuicio de las normas sobre embargabilidad.

Art. 15. — El empleador deberá abonar, el 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario, equivalente a la doceava parte del total de los salarios que el trabajador haya percibido durante el año, el que no podrá ser fraccionado en cuotas.

Art. 16. — Si el contrato de trabajo se extinguiré antes de finalizar el año, el empleador deberá abonar la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada por el trabajador hasta la fecha de la extinción, juntamente con los salarios que se le adeudaren y las indemnizaciones que pudieren corresponderle.

Art. 17. — Cada accidente o enfermedad inculpable que interrumpa la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador de percibir sus salarios, durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años y de seis meses, si fuere mayor. Las recaídas de enfermedades crónicas no serán consideradas como nuevas enfermedades.

El salario que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme al que percibía en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que, durante el período de interrupción, fueren acordados a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables se liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de recibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Art. 18. — La falta de aviso de la enfermedad o accidente podrá ser considerada falta de disciplina, pero no enervará el derecho del trabajador al cobro de los salarios, si éste presentare certificado médico.

Art. 19. — El derecho del trabajador a la percepción de salarios en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el de ser indemnizado por el empleador por los daños o pérdidas patrimoniales que sufra con motivo de la prestación de servicios.

Art. 20. — Vencidos los plazos de interrupción del servicio por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a sus tareas, el empleador deberá conservarle el empleo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Si el trabajador, vencido el plazo de conservación del empleo, no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de salario. Si el empleador no pudiese dar cumplimiento a esta última obligación, por causa no imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización por despido igual a la prevista en el artículo 38, inciso 3º, apartado B.

Art. 21. — Si el empleador despidiere al trabajador, estando pendientes los plazos durante los cuales éste tiene derecho al cobro de salarios por accidente o enfermedad inculpable o a la conservación del empleo, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el término que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

Art. 22. — También deberá el empleador conservar el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario o movilización o convocatorias especiales, de acuerdo con las leyes que rigen la materia, desde la fecha de su convocación y hasta treinta días después de concluido el servicio.

Art. 23. — El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales con goce de salarios, por los siguientes términos, conforme su antigüedad en el servicio:

- a) De seis meses a cinco años de antigüedad: diez días hábiles;
- b) De cinco a diez años de antigüedad: quince días hábiles;
- c) De diez a quince años de antigüedad: veinte días hábiles;
- d) De quince a veinte años de antigüedad: veinticinco días hábiles.
- e) De más de veinte años de antigüedad: treinta días hábiles.

Art. 24. — El empleador deberá otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La autoridad de aplicación podrá, mediante resolución fundada, autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos, cuando así lo requieran las características especiales de una actividad determinada, o cuando, por disminución o falta de trabajo no estacionales, ello favorezca los intereses del trabajador.

La fecha de iniciación del período de vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador, con anticipación no menor de quince días a su iniciación.

Art. 25. — El trabajador, para tener derecho a gozar del período completo de vacaciones que le corresponda según su antigüedad, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días laborables comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año corriente, si se otorgase entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre, y del año inmediato anterior, si se otorgase entre el 1º de enero y el 30 de abril.

Si el trabajador no hubiera alcanzado a prestar servicios durante la mitad de los días laborables del año, computado en la forma prevista en el párrafo anterior, gozará de vacaciones durante un período reducido en proporción al tiempo trabajado.

Art. 26. — Si, vencido el término durante el cual deben concederse las vacaciones, el empleador no las hubiere otorgado, el trabajador podrá hacer uso del período de vacaciones que le corresponda, dando aviso al empleador. Este derecho se extinguirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.

Art. 27. — Los salarios correspondientes al período de vacaciones deberán ser abonados al trabajador al comenzar el mismo. Para su liquidación, se aplicarán las normas establecidas para el supuesto de interrupción de servicios por accidente o enfermedad inculpable.

Art. 28. — Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes a dos períodos inmediatamente anteriores no gozados, aun cuando hubieren sido compensados mediante el pago de salarios, o indemnizados de otra manera.

Art. 29. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el plazo de preaviso.

Art. 30. — En caso de extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho de percibir una indemnización cuyo monto será el equivalente del importe de los salarios correspondientes a los períodos de vacaciones no gozadas.

Igualmente, percibirá el importe de los salarios correspondientes a las vacaciones del año en que se produzca la extinción.

Si no hubiere prestado servicios durante la mitad de los días laborables, percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 31. — Todo empleador que desarrolle su actividad, total o parcialmente, por intermedio de contratistas o subcontratistas, responderá por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, con relación a los trabajadores que fueren contratados por los contratistas y subcontratistas.

El trabajador deberá demandar conjuntamente a ambos. La responsabilidad del empleador principal, se hará efectiva ante la sola falta de depósito judicial, por parte del contratista o subcontratista, de la suma a que hubiere sido condenado.

### III. — Suspensiones del contrato de trabajo

Art. 32. — Todas las suspensiones dispuestas por el empleador, para ser consideradas válidas, deberán ser notificadas por escrito al trabajador, entregándole constancia, y tener plazo fijo y justa causa.

Art. 33. — Se considera que tienen justa causa, las suspensiones que se deban a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, o a razones disciplinarias, o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Art. 34. — Las suspensiones que sean debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleado o a razones disciplinarias, no podrán exceder de treinta días en el término de un año, contado a partir de la primera suspensión.

En caso de fuerza mayor debidamente comprobada, se podrán extender a setenta y cinco días en un año, contado de la misma manera.

Cuando las suspensiones excedan de dichos plazos, el trabajador podrá considerarse despedido y percibir las indemnizaciones por despido injustificado.

Igual derecho tendrá, si la suspensión no le fuera notificada por escrito, o no expresare plazo o causa o ésta fuere falsa, previa intimación al empleador.

También tendrá derecho el trabajador al cobro de los salarios correspondientes al período de suspensión, cuando lo hubiere impugnado oportunamente, si el empleador no acreditare la existencia de la causa invocada.

Art. 35. — El trabajador procesado por hechos presuntamente cometidos en perjuicio del empleador, podrá ser suspendido durante el curso del proceso; pero si en éste recayere absolución o sobreseimiento definitivo, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes a todo el tiempo de la suspensión durante el cual no hubiere estado privado de la libertad.

Art. 36. — La huelga suspende el contrato de trabajo.

En ningún caso el empleador, aun mediando declaración administrativa de ilegalidad, podrá despedir a los trabajadores que adhieran a la huelga, si ésta fue decretada por una asociación profesional reconocida.

### IV. — Transferencia del contrato de trabajo

Art. 37. — En caso de cambio del titular del establecimiento o empresa, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Si en razón del cambio de titular se extinguiere el contrato de trabajo, tanto el primitivo titular como el nuevo quedarán solidariamente obligados por las consecuencias de la extinción y el trabajador podrá accionar por sus créditos contra cualquiera de ellos o ambos.

V. — *Extinción del contrato de trabajo*

Art. 38. — El contrato de trabajo se extingue:

1º — Por voluntad de las partes contratantes: el distracto deberá formularse por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción.

2º — Por voluntad unilateral del trabajador:

- A) Por renuncia: sólo se entenderá que es válida cuando se exteriorice mediante telegrama dirigido al empleador o se formule por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción;
- B) Por culpa del empleador: el incumplimiento por el empleador de las obligaciones que la ley, el convenio colectivo de trabajo, o el contrato individual ponen a su cargo, o las injurias contra la seguridad o los intereses morales o materiales del trabajador o su familia, en especial la rebaja injustificada de salarios, autorizan al trabajador a considerar rescindido el contrato por culpa del empleador. En este caso el trabajador tendrá derecho a la percepción de las indemnizaciones por omisión del preaviso y por despido que será igual a la establecida en el inciso 3º apartado C de este artículo.

3º — Por voluntad unilateral del empleador:

- A) Por culpa del trabajador: el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo, sin obligación de preavisar ni abonar indemnización por despido en los siguientes casos:
  - a) Si el trabajador causare daños a los intereses del empleador por dolo o negligencias graves o reiteradas en el desempeño de sus tareas;
  - b) Si el trabajador cometiere en perjuicio del empleador, hechos calificados como delitos por sentencia judicial;
  - c) Por incapacidad del trabajador para cumplir con sus obligaciones excepto cuando fuere sobrevenida a la iniciación de la prestación de servicios;
  - d) Por las injurias del trabajador a la seguridad o a los intereses morales

o materiales del empleador o su familia, que será prudentemente apreciada por los jueces teniendo en cuenta el carácter de las relaciones entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo.

e) Por el abandono voluntario de las tareas, previa intimación telegráfica o por instrumento público a reintegrarse al trabajo, la reiteración de inasistencias injustificadas, o los actos de indisciplina graves o reiterados.

- B) Por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador: el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por despido equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año, o durante todo el tiempo de la prestación de servicios, si éste fuere inferior. La indemnización no será superior al importe mensual del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios; pero, cualquiera fuere la antigüedad, dicha indemnización nunca será inferior a un mes normal de salarios;
- C) Sin causa justificada: el empleador que despidiera sin expresión de causa, o no probare la que hubiere invocado, deberá abonar al trabajador una indemnización por despido, equivalente al importe de su remuneración mensual por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses, tomando como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año, o durante todo el tiempo de la prestación de servicios, si éste fuere inferior. La indemnización no será superior a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, vigente al tiempo de la extinción, por cada año de servicios; cualquiera fuere la antigüedad, dicha indemnización nunca será inferior a dos meses normales del último salario.

En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, el despido sin causa justificada antes del vencimiento del plazo o terminación de la obra, importará, además, el pago total de los salarios que el trabajador hubiera percibido en el caso de cumplirse el contrato.

4º — Por vencimiento del plazo o terminación de la obra: el empleador deberá otorgar el preaviso por el plazo que corresponda y abonar al

trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo.

5º — Por muerte del trabajador: el empleador deberá abonar a los derechohabientes del trabajador una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo, entendiéndose por derechohabientes a las personas enumeradas en el artículo 17 de la ley 14.370, en orden excluyente, a quienes bastará para obtener su cobro la simple acreditación del vínculo. Se deducirá del monto de esta indemnización lo que los derechohabientes perciban de seguros constituidos y tomados exclusivamente a su cargo por el empleador, salvo aquellos impuestos por norma legal o convención colectiva.

6º — Por quiebra del empleador: el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización por antigüedad establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo. Si la quiebra fuere calificada judicialmente como culpable o fraudulenta, la indemnización será igual a la establecida en el inciso 3º, apartado C de este artículo.

7º — Por cesación o liquidación de la empresa:

- a) Por causa no imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por despido prevista en el inciso 3º, apartado B de este artículo;
- b) Por causa imputable al empleador: el trabajador percibirá la indemnización por despido prevista en el inciso 3º, apartado C de este artículo.

8º — Por jubilación del trabajador: cuando el trabajador cumpliera los extremos exigidos por las leyes de previsión para obtener jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a iniciar los trámites respectivos y le extenderá las certificaciones de servicios y aportes que correspondan.

A partir de este momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el organismo previsional otorgue el beneficio, por el plazo máximo de un año.

Otorgado el beneficio, o cumplido el plazo de un año, se extingue el contrato.

Art. 39. — Cuando el trabajador se hubiere desempeñado en el servicio por un término menor de tres meses y fuere despedido sin causa justificada, percibirá, como indemnización por despido, el equivalente al tercio de los salarios que haya percibido durante el tiempo de prestación de servicios.

## VI. — Preaviso

Art. 40. — En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A; 3º, apartados B y C; 4º; 7º y 8º del artículo 38, la parte que decida dar por

finalizado el contrato de trabajo deberá preavisar a la otra por los plazos establecidos a continuación:

El trabajador deberá otorgar el preaviso por el plazo de un mes.

El empleador deberá otorgar el preaviso por los siguientes plazos:

- a) Si el trabajador tuviere más de un mes y menos de tres años de antigüedad: un mes;
- b) Si el trabajador tuviere más de tres años de antigüedad: dos meses.

Art. 41. — La parte que omita el preaviso, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva que, para el trabajador, será igual al monto de los salarios que hubiera percibido durante el plazo del preaviso, y para el empleador, el doble de los salarios que hubiera debido abonar durante ese plazo.

Art. 42. — Los plazos correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso, que deberá hacerse por escrito.

Cuando se extinguiere el contrato sin preaviso, en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso deberá incrementarse con una suma igual a la que el trabajador hubiera debido percibir por salarios, entre la fecha de la extinción y el último día del mes.

Cuando el preaviso hubiere sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato en cualquier momento, sin perjuicio de su derecho a percibir la indemnización por despido.

Art. 43. — Las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, esta última con el incremento previsto en el artículo 42, tendrán carácter resarcitorio y no estarán sujetas a aportes jubilatorios ni al impuesto a los réditos ni a ninguna otra contribución.

Art. 44. — Durante el transcurso del plazo de preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. El trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de tres horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las tres primeras o las tres últimas de la jornada.

Art. 45. — Es nulo el preaviso notificado al trabajador que estuviere cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable o huelga.

Art. 46. — Los accidentes y las enfermedades inculpables suspenden el período de preaviso dispuesto con anterioridad, el que continuará corriendo nuevamente cuando el trabajador estuviere en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

## VII. — Disposiciones generales

Art. 47. — A todos los efectos emergentes del contrato de trabajo, la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios.

En caso de contratos sucesivos entre las mismas partes se acumulará la antigüedad de cada uno de los distintos contratos a todos los efectos. En el supuesto de despido, se deducirá de la indemnización por despido lo que el trabajador hubiere percibido anteriormente por el mismo concepto.

Art. 48. — En los contratos a plazo fijo o por obra determinada, la omisión de otorgar el preaviso con la debida anticipación, opera su conversión en contrato de plazo indeterminado.

Art. 49. — En los trabajos que, por su naturaleza o modalidad, sólo se realizan en determinados períodos del año, el contrato no se extingue por la finalización de cada uno de los períodos o temporadas pero quedan suspendidas las obligaciones recíprocas de las partes, hasta el comienzo del período o temporada siguiente.

Art. 50. — Los empleadores están obligados a llevar un registro, numerado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que se hará constar los nombres de cada uno de los trabajadores que contraten, la fecha de ingreso y egreso, los salarios percibidos y todos los demás datos que exige la legislación laboral vigente y que permitan una correcta evaluación del cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

En caso de que el empleador no llevare el registro mencionado o lo hiciere en forma deficiente, estará a su cargo la prueba contraria, si el trabajador o sus derechohabientes prestan declaración sobre los hechos que debieron consignarse en él o fueron consignados en forma deficiente.

Art. 51. — Los créditos del trabajador provenientes de obligaciones emergentes del contrato de trabajo gozarán de privilegio sobre los bienes del empleador y tendrán precedencia a todo otro crédito, con excepción de los siguientes:

- a) Los créditos hipotecarios;
- b) Los créditos prendarios;
- c) Los créditos alimentarios;
- d) Los gastos y honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor, en caso de quiebra o concurso civil.

Art. 52. — Todas las acciones emergentes del contrato de trabajo prescribirán por el término de cinco años durante su vigencia. Extinguido el contrato de trabajo, las acciones prescribi-

rán por el término de tres años, aun aquellas que prescribirían por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

Art. 53. — Las intimaciones telegráficas dirigidas al empleador por el trabajador o la organización sindical de su actividad, atribuyéndole incumplimiento de obligaciones a su cargo, crearán, cuando no fueren contestadas en el plazo razonable fijado en ellas presunción de veracidad que sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.

Art. 54. — En las actuaciones administrativas o judiciales que promuevan, los trabajadores gozarán del beneficio de litigar sin gastos, y en ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna.

Art. 55. — Deróganse las leyes 11.729, 15.785, los artículos 45, 66 y 67 del decreto ley 33.302-45 y toda otra disposición que se oponga a la presente ley.

## VIII. — Interpretación

Art. 56. — Las disposiciones de esta ley son de orden público y establecen el mínimo de garantías irrenunciables para el trabajador, y serán interpretadas teniendo en cuenta su función protectora y su finalidad social.

Art. 57. — En caso de duda respecto del alcance de una norma legal o convencional que regle obligaciones emergentes del contrato de trabajo, se estará a aquella solución que armonice con las fuentes del derecho del trabajo, en especial las leyes de la materia y los convenios colectivos de trabajo y sus principios generales.

En todos los casos deberá estarse a la interpretación que asegure mayores beneficios a los trabajadores.

Art. 58. — Será nula toda convención, individual o colectiva, o las disposiciones de la misma, que reduzcan los derechos que esta ley acuerda a los trabajadores.

## IX. — Disposición transitoria

Art. 59. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado que se produzcan a partir del 15 de septiembre de 1965.

Art. 60. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Corresponde considerar el orden del día 211, sobre ámbito y normas para la aplicación del contrato de trabajo.

**Sr. Pizarro**. — Pido la palabra para plantear una cuestión previa.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la palabra el señor diputado Pizarro.

**Sr. Pizarro.** — Señor presidente: solicito que se agregue como antecedente del despacho que va a considerar la Cámara el proyecto sobre privilegios de los créditos laborales presentado por nuestro bloque, que figura en la página 1713 del Diario de Sesiones correspondiente a la sesión del 4 de agosto, dado que se relaciona con el asunto que se va a considerar al extremo que el artículo 51 del despacho es casi idéntico al artículo 2º del proyecto de que somos autores.

Por razones que desconozco no ha sido tenido en cuenta y pido, por lo tanto, que el proyecto a que me refiero sea incorporado como antecedente.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: es exacto que en la elaboración del despacho definitivo —y también en el proyecto presentado por nuestra bancada— se han seguido los lineamientos del proyecto presentado por el señor diputado Pizarro. Si no figura entre los antecedentes del orden del día 211 es por la sencilla razón de que el proyecto fue girado a dos comisiones. En consecuencia, no habiéndolo tratado la comisión, juntamente con la otra, como reglamentariamente corresponde, estimo que no puede figurar como antecedente del orden del día que se va a considerar.

**Sr. Pizarro.** — Pero la Cámara puede resolver su incorporación.

**Sr. Pena.** — La comisión no tiene ningún inconveniente.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se va a votar si se inserta como antecedente del despacho contenido en el orden del día 211 el proyecto de ley a que ha hecho referencia el señor diputado Pizarro.

—Resulta afirmativa de 82 votos; votan 97 señores diputados (1).

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración en general el dictamen contenido en el orden del día 211.

El proyecto contenido en el orden del día mencionado ha sido despachado con disidencias y con observaciones y ha sido motivo de consideración por la comisión respectiva que ha producido un nuevo dictamen recogiendo parte de las observaciones formuladas.

Correspondería, a fin de ordenar el debate, que la comisión procediera a proponer el retiro de su despacho original y que se adoptara como texto de despacho la segunda redacción.

Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: la comisión, después de estudiar las observaciones, ha elaborado un texto ordenado, y presta su confor-

midad para que se adopte como despacho a los efectos de facilitar, sobre todo, la discusión en particular.

No creo que sea necesario retirar el despacho originario sino que simplemente se adopte como despacho para la discusión en particular el texto ordenado presentado fuera del término reglamentario.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se va a votar si se adopta como texto de despacho a los fines de la discusión en particular el segundo dictamen de comisión, quedando en consecuencia y de hecho retirado el primer despacho.

—Resulta afirmativa de 88 votos; votan 102 señores diputados.

**Sr. Avila.** — Pido la palabra para una moción de orden.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Avila.

**Sr. Avila.** — Señor presidente: hace pocos instantes fue depositado sobre nuestras bancas el despacho en consideración con las observaciones aceptadas por la Comisión de Legislación del Trabajo. Considero que no hay tiempo material para que nos aboquemos al estudio de dichas observaciones.

Por lo tanto formulo moción de orden en el sentido de que el asunto en consideración sea desplazado del plan de labor, para ser considerado en la sesión del día de mañana, lo que nos permitiría, durante esta noche y la mañana siguiente, estudiar las observaciones aceptadas.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración la moción de orden formulada por el señor diputado Avila en el sentido de aplazar la consideración del orden del día 211.

Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: simplemente para aclarar al señor diputado Avila que en el texto ordenado no se han introducido modificaciones substanciales, sino simplemente algunas que hacen a la redacción y una relacionada fundamentalmente con el artículo 38, en cuanto se ha elevado el monto de la indemnización, conocida comúnmente como «simple», de medio salario vital, mínimo y móvil, a un salario vital, mínimo y móvil. Las restantes modificaciones son simplemente ordenamientos del texto que tienden, en algunos casos, a mejorar la redacción.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Pizarro.

**Sr. Pizarro.** — Por las razones que acaba de dar el señor presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, este bloque va a votar en contra de la indicación de aplazamiento porque entiende que la mayoría de los diputados, o por lo menos la totalidad de los que están presentes en el recinto, se encuentran lo suficientemente informados como para entrar en la discusión del tema.

(1) Véase el proyecto en la página 4623.



**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — En virtud de las razones dadas por el señor presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, y teniendo en cuenta que el texto ordenado del proyecto ya fue repartido a los señores diputados en el curso de la semana pasada, este sector va a votar en contra de la moción de orden, por cuanto considera de imprescindible necesidad el tratamiento de este proyecto de ley.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la palabra el señor diputado Risso.

**Sr. Risso.** — Señor presidente: por las mismas razones dadas por el señor presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, el bloque justicialista va a votar en contra de la moción del señor diputado Avila.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Díaz.** — Señor presidente: entiendo que la moción presentada por el señor diputado Avila responde a la buena intención de estudiar con mayor profundidad el despacho, pero indudablemente las razones que se han expuesto le habrán hecho variar de criterio. En consecuencia, yo le solicitaría al señor diputado, a fin de evitar una votación, que retire la moción que ha formulado, porque habrá advertido que los señores diputados disponen de los elementos necesarios como para iniciar el debate de esta cuestión.

**Sr. Avila.** — Retiro entonces la moción, señor presidente.

**Sr. Díaz.** — Muchas gracias, señor diputado.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Tiene la palabra el señor diputado Abalo.

**Sr. Abalo.** — Entiendo, señor presidente —habría que dejarlo aclarado—, que el dictamen reordenado contenido en el orden del día 211 lleva la firma de los diputados que habían firmado el despacho original.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — La Presidencia entiende, señor diputado, que se trata de un reordenamiento que debe llevar las mismas firmas que figuran en el dictamen original.

**Sr. Abalo.** — Simplemente deseaba hacer la aclaración, señor presidente.

**Sr. Presidente** (Mor Roig). — Queda hecha la aclaración.

Está en consideración en general el despacho reordenado en el orden del día 211 (1).

Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: al iniciar el informe del despacho de la Comisión de Legislación del Trabajo sobre el proyecto de ley de contrato de trabajo, quiero recordar una expresión contenida en el mensaje que el presidente Yrigoyen remitiera al Congreso de la Nación con fecha 6 de junio de 1921. En ese mensaje,

con que acompañaba el proyecto de Código de Trabajo, que lamentablemente no llegó a ser considerado por el Congreso, se decía: «Se han tenido en cuenta, junto con los derechos hasta hoy reconocidos al capital, las justas y legítimas aspiraciones de los que sin otro patrimonio que el trabajo diario, aportan sus esfuerzos decididos y eficaces a la obra del progreso del país.»

Inspirándonos en esta enseñanza y en la que nos legaron muchos otros hombres públicos, de distintos sectores y de distinta extracción política, que se preocuparon por incorporar a nuestra legislación positiva normas protectoras de los derechos de los trabajadores, es que, juntamente con los diputados de mi bloque, Solari, Herrera, Lavalle y Massolo, presentamos oportunamente el proyecto que ha servido de base, con algunas modificaciones que no son substanciales, al despacho que hoy considera la Honorable Cámara.

El derecho del trabajo, nacido en la época moderna, constituye indudablemente un derecho de excepción con respecto a lo que podemos denominar el derecho común. Formado por la autoridad pública, este derecho ha tomado poco de la tradición. Tiene carácter imperativo y ha tomado poco de las reglas generales del derecho sobre los contratos. Es un derecho joven y esencialmente móvil, pues está sometido a la influencia de los factores políticos, económicos y sociales.

El empleador y el trabajador están unidos por un contrato, pero si bien la fuente de las obligaciones es contractual, el objeto difiere fundamentalmente de todos los demás contratos. El contrato de trabajo pone al trabajador al servicio de un empleador, y el tipo de trabajo determina las condiciones de vida del trabajador.

Todo ello obliga al legislador a reglamentar las relaciones laborales a fin de asegurar al trabajador su vida, su salud, su dignidad y la posibilidad de hacer frente a las cargas de familia. Desde este punto de vista el derecho del trabajo es un derecho protector.

Pero el legislador está obligado, al mismo tiempo, a preocuparse por los intereses económicos generales de la comunidad, puesto que la producción depende del trabajo suministrado, y además las llamadas reformas sociales se traducen en aumento de costos que colocan al país en una situación de inferioridad respecto de otros que no las adoptan. Esto obliga al legislador a no exagerar esta protección, porque puede traer como consecuencia una disminución en las ventas, y de las exportaciones y, por lo tanto, de la producción, con su consecuencia de menor demanda de mano de obra y aumento del índice de la desocupación.

Desde otro ángulo, el contrato se celebra entre un trabajador y un empleador que se encuentran en distintos estratos sociales, si bien es cierto que la supuesta situación de inferior-

(1) Véase el texto en asuntos entrados.



ridad del trabajador ha sido cubierta en la época moderna con la aparición de las asociaciones sindicales que lo protegen suficientemente.

Dentro de la concepción individualista y civilista, el trabajo constituía un valor, era objeto del contrato. El salario se fijaba por la ley de la oferta y la demanda, y el contrato era, por lo menos teóricamente, discutido entre las partes. Esta concepción sostiene que se pueden separar dos cosas inseparables: la persona humana y el trabajo que esa persona puede suministrar.

Es indudable que éste es un enfoque teórico, puesto que en la realidad el trabajador está ligado por una relación laboral que pone al servicio del empleador gran parte de su tiempo y de su vida útiles, consagrando su inteligencia, su actividad y su fuerza física.

Así el contrato de trabajo crea obligaciones que determinan el género de vida del trabajador y le dan derecho a un salario que debe asegurar su subsistencia; por lo tanto, no se puede someter el contrato de trabajo al libre juego de la concurrencia económica.

En realidad, en el contrato de trabajo el objeto y el sujeto se confunden en la persona humana. Todo esto explica la preocupación permanente de los legisladores de todos los países del mundo por establecer con la mayor precisión posible las obligaciones de las partes, teniendo en cuenta el carácter esencialmente protector de las normas laborales respecto del trabajador.

De esta preocupación se hicieron eco nuestros legisladores desde hace muchas décadas. Desde principios de siglo comenzó a elaborarse lo que un distinguido ciudadano argentino, que fuera nuestro compañero de Cámara hasta hace muy poco, el doctor Alfredo Palacios, llamó «el nuevo derecho».

En 1905 se dictó una ley importante, la 4.661, de descanso dominical; en 1913, 9.104, extendiendo a los trabajadores de los territorios nacionales el beneficio del descanso dominical; en 1914, la ley 9.688, de accidentes del trabajo, que con algunas modificaciones sigue rigiendo en la actualidad; en 1918, la 10.505, que reglamentaba el trabajo a domicilio y que luego fue sustituida por la ley 12.713, en 1941; la 11.289, dictada en 1929 era una gran ley de jubilaciones, que lamentablemente, por la resistencia patronal y también por los trabajadores, fue derogada. Luego, las leyes 11.317, reglamentaria del trabajo de los menores y de las mujeres; la 11.278, que establece la forma del pago del salario. Así llegamos a la 11.729, aprobada en el año 1933 y, definitivamente sancionada, en razón del veto del Poder Ejecutivo, en el año 1934.

Desde entonces esa ley, que no es una ley general de contratos de trabajo, ha servido en la práctica de esquema general para todas las obligaciones que emergen de la relación laboral. Era necesaria su adecuación a una nueva realidad económico-social. Todos los sectores de esta

Cámara así lo han manifestado a través de la presentación de diversos proyectos. Lamentablemente, la mayor parte de esos proyectos sólo propiciaban modificaciones parciales.

Los diputados que subscribimos el proyecto que ha servido de base al despacho, hemos entendido que era necesaria una sistematización de todas las disposiciones relativas al contrato de trabajo, salvo aquellas normas que pueden considerarse exclusivamente reglamentarias, como la de jornada, por ejemplo.

En la redacción del proyecto hemos cuidado adoptar las mejores interpretaciones de la doctrina y de la jurisprudencia nacional y, además, la experiencia extranjera. Para sintetizar, conforme lo ha resuelto esta Cámara al decidir la aplicación del artículo 134 del reglamento, he de ceñirme, a explicar rápidamente los fundamentos de las innovaciones más importantes que trae el despacho de la comisión con relación a la legislación vigente.

Comienza en su artículo 1º por definir el contrato individual de trabajo, recogiendo la enseñanza de la doctrina nacional y extranjera y siguiendo, fundamentalmente, los lineamientos de la legislación española de 1932.

Corriendo los riesgos que ello implica, se define el contrato de trabajo en la forma más amplia y comprensiva posible. En el proyecto originario se decía «por cuenta ajena y bajo la dirección de un empleador», pero hemos resuelto reemplazar esos términos por la expresión «relación de dependencia», por ser éste un concepto ampliamente elaborado por la doctrina y la jurisprudencia nacional. Por último, la comisión ha aceptado una observación formulada por los señores diputados Romano y Niembro y suprimió del texto definitivo las palabras «a realizar una obra» para evitar cualquier confusión interpretativa con el contrato de locación de obra legislado en el Código Civil.

En el artículo 4º se establece con precisión el ámbito de aplicación de la ley, excluyéndose únicamente a los trabajadores del Estado nacional, provincial y municipal. Al respecto debo señalar que, a pesar de que no ha sido aceptado por la comisión, en la discusión en particular voy a proponer que volvamos sobre nuestro criterio y tengamos en cuenta la observación formulada por el señor diputado González Bergez, que me parece interpreta mejor nuestro deseo, al establecer esta excepción a la aplicación general de las normas del contrato de trabajo.

En cuanto a los trabajadores comprendidos en el decreto ley 326/56, es decir, del servicio doméstico, en virtud de las modalidades muy especiales de su servicio, y a los trabajadores a domicilio, en virtud de las peculiaridades y modalidades especiales de su trabajo, se hace necesaria una legislación específica. La comisión tiene ya muy adelantado el despacho sobre los proyectos presentados destinados a modificar la

ley 12.713, que reglamenta el trabajo a domicilio, el que ha de presentar durante el curso de este período. Por esa circunstancia no nos preocupa fundamentalmente dicha excepción, que de otro modo, sería injusta porque perjudicaría a un amplio sector de trabajadores que en la actualidad perciben beneficios mínimos con relación a los demás.

En los artículos 6º a 9º se reglamenta la forma de prestación de los servicios. Esta es una novedad con respecto a la legislación vigente y se recogen aquí las mejores expresiones de la doctrina y de la jurisprudencia sobre la materia, dando al empleador la posibilidad de establecer reglamentos cuando ellos no se opongan a disposiciones legales, convencionales o a los usos y costumbres.

En el artículo 10 del texto ordenado se hace referencia a las modificaciones en las modalidades de la prestación de servicios. Aquí también se ha aceptado una observación formulada por los señores diputados Romano y Niembro, reemplazando las palabras «estipulaciones del contrato de trabajo» por «modalidades de prestación de servicio». Se establece que cualquier modificación unilateral de las modalidades de la prestación de servicios autoriza al trabajador a considerar rescindido el contrato. Si esa modificación lo perjudicara material o moralmente, le da derecho también al cobro de indemnización por despido injustificado.

En el artículo 11 se define el salario, siguiendo los lineamientos de la ley 16.459 y agregando, en virtud de una observación formulada por algunos señores diputados un párrafo final en el despacho definitivo que establece, que a igual tarea corresponde igual salario, cualquiera sea la modalidad de la contratación, con lo que no hacemos sino trasladar a esta ley una disposición constitucional.

En los artículos 12, 13 y 14 se sistematizan las disposiciones sobre pago de salarios establecidas en la ley 11.278, disponiéndose expresamente que el solo transcurso de los plazos fijados en dichas disposiciones constituyen en mora al empleador, sin necesidad de la intimación.

En los artículos 15 y 16, que se refieren al sueldo anual complementario implantado por el artículo 45 del decreto 33.302/45, se establece que dicho pago no podrá ser fraccionado, y que en caso de extinción del contrato de trabajo, deberá abonarse junto con los salarios e indemnizaciones que pudieran corresponder al trabajador.

Aclaro que estoy siguiendo el texto ordenado, con las modificaciones aceptadas por la comisión.

En los artículos 17, 18, 19, 20 y 21 se legisla sobre las interrupciones en la prestación de servicios, originadas por accidentes o enfermedades inculpables. Las modificaciones esenciales con respecto a la legislación vigente son las

siguientes: en lugar de abonarse al trabajador, en estos supuestos, el salario promedio del último semestre, como establece la legislación actual, el trabajador percibirá igual salario que el que hubiera cobrado en el supuesto de continuar la prestación del servicio, incluso con los aumentos que durante ese período puedan resultar de una convención colectiva o de una decisión del empleador.

Se reconocen al trabajador que no pueda reincorporarse a las tareas que cumplía con anterioridad al accidente o a la enfermedad inculpable, el derecho a que el empleador le asigne un puesto en su empresa, sin disminución del salario, y en el caso en que esta obligación no pueda ser cumplida por el empleador por causas que no le sean imputables, se considera extinguido el contrato y el trabajador percibirá una indemnización equivalente a la que se acuerda en el supuesto de despido por falta de trabajo, es decir, la que comúnmente se conoce como indemnización simple.

Vacaciones. Conforme al texto ordenado a que me refiero, las vacaciones se contarán por días hábiles. Además, se fija un nuevo período de vacaciones cuando la antigüedad del trabajador se encuentre entre los 15 y 20 años, período que será de 25 días hábiles.

Se establece el período dentro del cual pueden ser concedidas las vacaciones, admitiéndose excepciones cuando lo requieran las características especiales de la actividad o cuando por disminución o falta de trabajo ello favorezca los intereses de los trabajadores, caso que se ha dado frecuentemente hace dos años, en que algunos empleadores, con muy buen criterio, convenían con las asociaciones representativas de los trabajadores otorgar las vacaciones fuera de los períodos establecidos por el decreto 1.740, al solo efecto de no perjudicar a aquéllos en sus ingresos, en lugar de suspenderlos.

Se reconoce expresamente el derecho a vacaciones proporcionales, al trabajador que no hubiera alcanzado a prestar servicio durante la mitad de los días favorables del año, y también se establece con claridad que cuando el empleador no otorgase las vacaciones dentro de los períodos establecidos, el trabajador podrá tomarse las mismas dando aviso al empleador. Los salarios de las vacaciones serán liquidados también por las mismas normas que se establecen para los casos de enfermedad, es decir, como si el trabajador hubiese continuado la prestación del servicio. Se posibilita como novedad la acumulación de hasta dos períodos anteriores de vacaciones, y para evitar que se negocie con el descanso, que el legislador quiere que el trabajador tome, se establece en el artículo 28: «Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes a dos períodos inmediatamente anteriores no gozados, aun cuando hubiesen sido compensados mediante el pago de salarios o indemnizados de otra manera.»

En el artículo 31 se establece la responsabilidad del empleador principal con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo de los contratistas y los subcontratistas, respecto a los trabajadores a su cargo. Esta es una novedad en materia de legislación de contrato de trabajo, aunque ya existía el antecedente en la ley de accidentes. El trabajador podrá en este caso demandar conjuntamente a ambos y la responsabilidad del empleador principal se hará efectiva ante la sola falta del depósito judicial por parte del contratista o subcontratista de la suma que hubiere sido condenado.

En materia de suspensiones se recogen las normas elaboradas por la doctrina y la jurisprudencia, estableciéndose expresamente que para ser válidas deben ser notificadas con entrega de la constancia por escrito al trabajador y expresando la causa. Se reduce a 75 días el plazo de las suspensiones por fuerza mayor, que actualmente pueden alcanzar hasta 90 días y se reconoce el derecho al trabajador al cobro de los salarios cuando, habiendo sido impugnadas las suspensiones, el empleador no probase la existencia de la causa invocada.

En materia de transferencia del contrato de trabajo, en los supuestos de transferencia de los establecimientos o empresas, se establece, para evitar que una transferencia diluya la responsabilidad de los empleadores frente a las leyes laborales, que en caso de cambio de titular del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. Y si en razón del cambio de titular se extinguiera el contrato de trabajo, tanto el primitivo como el nuevo empleador quedarán solidariamente obligados como consecuencia de la extinción del contrato, y el trabajador podrá accionar contra cualquiera de ellos o contra ambos.

En el artículo 38 se reúnen todas las causas posibles de extinción del contrato de trabajo. En el inciso 1º se contempla el caso de voluntad de las partes, estableciéndose con precisión que el distracto deberá formularse por escrito ante autoridad judicial o administrativa. De esta manera estamos combatiendo una mala práctica que en estos últimos tiempos, desgraciadamente, se ha extendido, de la exigencia de renuncia anticipada en perjuicio de los derechos del trabajador. De esta manera será imposible continuar con esa práctica. El segundo inciso contempla la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. En primer lugar, por renuncia, que sólo se entenderá válida cuando se exteriorice por telegrama dirigido al empleador o se formule por escrito también ante la autoridad administrativa o judicial. De esa manera vamos a evitar igualmente las renunciaciones anticipadas, con el mismo fundamento del inciso anterior.

Cuando media culpa del empleador, por incumplimiento de las obligaciones del contrato

de trabajo o del convenio colectivo, o por injurias contra la seguridad —en esto seguimos los lineamientos de la legislación vigente— o los intereses morales o materiales del trabajador y su familia, y en especial la rebaja injustificada de salarios, se autoriza al trabajador a considerar rescindido el contrato de trabajo. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por comisión de preaviso y por despido igual a la que se establece para el caso de despido injustificado.

Quizá no valga la pena continuar con la reseña de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo, materia contemplada en el artículo 38; pero sí quiero aprovechar la oportunidad para responder a algunas críticas que determinados sectores empresarios han hecho públicamente con relación al aumento de las indemnizaciones, cuyo tope se eleva para el caso de falta o disminución de trabajo, es decir, para todos aquellos supuestos en que la extinción del contrato de trabajo se produce por una causa no imputable al empleador, por lo menos en un ciento por ciento, porque puede considerarse que existe también alguna responsabilidad frente a la comunidad, y a ningún empresario le gusta que disminuya el trabajo de la empresa. Se ha elevado ese tope a un salario vital mínimo. De esta manera establecemos la movilidad de los topes, pues debemos tener en cuenta que encontrándose nuestro país en un proceso de inflación que seguramente no podrá ser sino mitigado en los próximos años el establecer topes fijos obligaría a una modificación constante de la legislación, sin beneficio para los trabajadores.

En el caso de despido arbitrario hemos elevado ese tope a tres salarios mínimos vitales, por considerar fundamentalmente que lo que se persigue por la ley no es dar al trabajador la posibilidad de obtener una indemnización sino lograr la estabilidad de las relaciones laborales. En consecuencia, hemos modificado la relación que había entre los despidos por falta de trabajo y el despido arbitrario, que era de uno a dos, llevándola de uno a tres, por considerar necesario castigar más fuertemente los casos en que el empleador rescinde, sin causa que lo justifique, el contrato de trabajo.

Los sectores empresarios a que aludí hace un momento, han dicho que esto habrá de traducirse en un aumento de los costos, y sobre esto no se han atrevido a señalar un porcentual definido. Hemos considerado que el aumento de los costos siempre se produce cuando se otorga a los trabajadores un beneficio social porque evidentemente su incidencia se traslada al costo de los productos elaborados por la empresa o vendidos por el establecimiento; pero si esa fuese una valla infranqueable, jamás podríamos otorgar a los trabajadores un nuevo beneficio. En toda la legislación moderna, fundamental-

mente la del trabajo, esa tendencia viene acentuándose día a día.

En cuanto a la otra crítica de que esto habría de traducirse en una inmediata industria del despido, entiendo, en primer lugar, que ello implica poner en duda la responsabilidad de los trabajadores argentinos, que han de tener más interés en mantener la estabilidad de la relación laboral que en percibir una indemnización, por importante que ésta sea. Por otra parte, la industria del despido, sobre la que se ha hablado mucho, solamente se extendió en algún momento a favor de circunstancias político-sociales muy distintas, y evidentemente los trabajadores advirtieron las escasas ventajas que una actitud como ésta les reportaba.

Pero hay algo más que señalar aún. Si bien no he tenido tiempo de consultar series de salarios con relación a los últimos años, tomando los índices del costo de vida, con una base 100 para el año 1960 tenemos los siguientes índices: para 1934, 2,169; para 1944, 2,886. Luego vienen los años en que comienza el aumento del costo de vida y los índices se van elevando, llegando en 1959 a 78,558. Para el año 1964 el índice fue de 220,07. Si nosotros hubiéramos aplicado simplemente un criterio aritmético, habríamos tenido que multiplicar por cien aquellos 500 pesos fijados en 1934 como tope en la ley 11.729. Evidentemente, nos ha guiado el propósito de ser prudentes y la necesidad de computar la realidad económico-social, así como las desventajas que una protección exagerada podrían traer aparejadas para los propios trabajadores como consecuencia de los aumentos en los costos, con la consiguiente dificultad para la exportación de nuestros productos e incluso para su venta en el mercado interno.

Se ha aceptado una observación formulada por los señores diputados Niembro y Romano respecto de elevar el tope, en los supuestos de indemnización simple, al monto de un salario mínimo y vital. El proyecto originario, así como el primer despacho formulado, lo limitaban a la mitad de un salario mínimo y vital, pero los argumentos aportados por los señores diputados en la comisión nos convencieron acerca de la necesidad de aceptar la sugestión.

El inciso 8º del artículo 38 establece que el contrato se extingue por la jubilación del trabajador. En este supuesto, el empleador deberá intimar al trabajador a iniciar los trámites respectivos, y se le extenderán los certificados de trabajo y de aportes correspondientes. Se establece un preaviso de un año como máximo, con la extención del contrato de trabajo en el supuesto de que el trabajador se encuentre en condiciones de obtener su jubilación ordinaria íntegra. Esta disposición se ha establecido al computar el hecho de que, desgraciadamente, hasta ahora por lo menos los trámites de los

expedientes jubilatorios demoran bastante. Si el trabajador obtuviere el beneficio jubilatorio con anterioridad, quedaría extinguido el contrato de trabajo automáticamente.

En el artículo 39 hemos establecido una indemnización mínima para el trabajador con menos de tres meses de antigüedad en el trabajo, con el fin de eliminar las discrepancias jurisprudenciales que existen en el país. Las corrientes interpretativas más uniformes no acuerdan indemnización por despido sino en los casos en que el trabajador ha cumplido los tres meses de antigüedad. Por esta causa, hemos creído necesario fijar la indemnización especial a que me refiero en el tercio de los salarios percibidos.

Las normas sobre preaviso se modifican en el sentido de que el plazo que debe otorgar el trabajador se reduce a un mes en todos los casos, pero cuando es el empleador quien otorga el preaviso, el término será de un mes si el trabajador tuviera más de un mes y menos de tres años de antigüedad, y de dos meses cuando tuviera más de tres años de antigüedad. La indemnización substitutiva es simple, es decir, sin duplicación, para el caso de que quien no haya cumplido con la obligación de preavisar sea el trabajador y doble en el supuesto de que sea el empleador quien no haya cumplido con esa obligación, porque entienden los miembros de la comisión que lo que se persigue es que el trabajador goce del plazo de preaviso y de las tres horas —es otra modificación— para buscar una nueva ocupación.

Quizá sean pocas las novedades importantes del resto de las disposiciones del despacho pero sí hay una que no quiero dejar pasar sin comentario.

Hemos querido establecer con precisión los efectos de la huelga con respecto a la relación laboral, es decir, al contrato individual de trabajo. A tal fin, recogiendo la mejor doctrina disponemos que la huelga suspende el contrato de trabajo. La huelga, que es un derecho ahora y fue delito otrora, y que según mi criterio quizá sea el ejercicio de un derecho, tan discutido en doctrina, ha sido considerado por la comisión como el ejercicio de un derecho gremial o colectivo. Está en el plano de lo que La Cueva llama el plano intermedio o segundo plano entre los derechos individuales y los derechos superiores de la comunidad. Por esa circunstancia agregamos al artículo 36 un segundo párrafo que establece: «En ningún caso el empleador, aun mediando declaración administrativa de ilegalidad, podrá despedir a los trabajadores que adhieran a la huelga, si ésta fue decretada por una asociación profesional reconocida.» Porque los efectos de la huelga deben crear responsabilidades por un lado, a los empleadores y, por otro, a las asociaciones gremiales. El trabajador, individualmente considerado, no debe sufrir ningún efecto como consecuencia de un conflicto colectivo.

Para no abusar de la amabilidad de la Cámara, extendiéndome en el plazo que fija el artículo 134 del reglamento, señalaré que en el artículo 51 del despacho se ha establecido con mayor precisión que en la legislación vigente el privilegio de que gozarán todos los créditos del trabajador emergentes del contrato de trabajo. Solamente tendrán precedencia con relación a ellos los siguientes: los créditos hipotecarios y los créditos prendarios, porque no hemos querido en manera alguna perturbar las posibilidades económicas de las empresas de obtener créditos mediante el otorgamiento de garantías de ese tipo, ya que ello ocasionaría inconvenientes al desenvolvimiento de las mismas y por ende a los trabajadores. Luego siguen en orden de precedencia los créditos alimentarios, por la naturaleza de los mismos y los gastos y honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor en caso de quiebra o concurso civil; éste es un privilegio generalmente reconocido en todas las leyes.

Por último, en una norma transitoria, hemos establecido que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificados que se produzcan a partir del 15 de septiembre de 1965. No se nos oculta la posibilidad de la discusión de la constitucionalidad de esta norma, pero ha sido intención de los firmantes del proyecto originario, y también de la comisión, limitar las posibilidades de despido que pudieran producirse simplemente por el hecho de abonar las indemnizaciones de la legislación vigente, indudablemente muy inferiores a las que se proyectan en el despacho en discusión.

—Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente 1º de la Honorable Cámara, doctor Rodolfo José Tecera del Franco.

**Sr. Pena.** — Antes de terminar este informe en general quiero dejar constancia de la colaboración que todos los miembros de la comisión han prestado para su elaboración, así como también la de los empleados de la misma que sin reparar en horarios han tratado de satisfacer el reclamo legítimo de los trabajadores argentinos con respecto a la necesaria sistematización y adecuación de la legislación que se refiere al contrato de trabajo.

Nada más.

**Sr. Presidente (Tecera del Franco).** — Tiene la palabra el señor diputado Castellanos.

**Sr. Castellanos.** — Señor presidente: diré unas pocas palabras para adherir en nombre de nuestro bloque al proyecto que se ha puesto a consideración de la Honorable Cámara.

Quiero también rendir mi emocionado homenaje al autor de la ley que vamos a derogar mediante otra que creemos más perfecta y mejor para los tiempos que vivimos. Mi emocionado homenaje al ex diputado Dickmann que en 1932 produjo el antecedente inmediato de la ley.

Vaya también un reconocido homenaje a la vieja Cámara de Paz Letrada de la Capital que en su inicios aplicó la ley.

Nuestro homenaje también a los que crearon el fuero del trabajo, que posibilitaron el ejercicio de la ley 11.729, que fue cartilla de los derechos del trabajador.

Nuestro reconocimiento especialmente a los legisladores de las diversas bancadas que en el transcurso del tiempo produjeron leyes que fueron creando el fuero laboral.

Nuestra bancada para prestar su apoyo al proyecto en consideración consultó oportunamente a organizaciones obreras y muy particularmente a la CGT. Vaya también el reconocimiento a los trabajadores que posibilitaron observaciones para hacer más perfectible la ley y al grupo de juristas y profesores de legislación del trabajo, que cooperaron en la realización de esas observaciones.

Fruto de ese estudio han sido las observaciones que algunos miembros de nuestra bancada —los diputados Romano y Niembro— han llevado al seno de la comisión, buena parte de las cuales han sido incorporadas al despacho.

Señalo que no consideramos que el despacho sea perfecto, pero sí que creemos que con algunas de sus reformas puede convertirse en un instrumento legal que se traduzca en un auténtico progreso de nuestro derecho laboral. Ese es el motivo que nos impele a votar favorablemente en general sin perjuicio de las disidencias que señalaremos en la discusión en particular.

Quede así de manifiesto cuál es la actitud del bloque justicialista que apoya cualquier iniciativa si estima que de ella puede resultar algún fruto positivo para el país. Creo que no sería exagerada jactancia afirmar que este hecho constituye una excepción en la historia de las oposiciones de nuestro Congreso.

Las explicaciones que el distinguido colega diputado Pena, como miembro informante de la comisión, ha dado sobre el particular, me eximen de entrar en consideraciones que serían redundantes. Pero quiero afirmar que la ley que vamos a sancionar, mediante la aplicación ordenada y juiciosa por los jueces ha de constituir, sin duda alguna, un avance en la legislación político-jurídica de la época en que nos toca vivir.

**Sr. Presidente (Tecera del Franco).** — Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Señor presidente: el despacho que comenzamos a considerar lleva mi firma en general y no podía ser de otra manera, puesto que pertenezco a un partido —el Partido Socialista Argentino— que es el iniciador del «nuevo derecho», como lo llamara Palacios, y el que ha luchado por la sanción de la casi totalidad de las leyes que amparan a la clase trabajadora.

Esto lo acaba de reconocer el señor diputado Pena al informar el despacho de la Comisión

de Legislación del Trabajo, haciendo un enunciado de las leyes laborales de que es autor Alfredo Palacios, creador del «nuevo derecho», y que ha sido posible gracias a su empeño y a los hombres del partido a que pertenezco, que esta legislación avanzara para ser considerada ahora como fundamental para preservar los derechos de la clase trabajadora.

He firmado este despacho, porque creo que es necesario reactualizar la ley 11.729, obra del Partido Socialista Argentino, y en la cual nuestro distinguido correligionario, el doctor Alfredo L. Palacios, volcó largos años de labor para obtener su sanción. Sin embargo, las cambiantes sociales y económicas del momento hacen indispensable actualizarla a las condiciones que vive el país.

Mi conformidad con el despacho no podía ser retaceada, y mucho menos la de mi bloque, pero desde ya adelanto que he firmado el despacho señalando disidencias parciales, pero que para mí son fundamentales para vigorizar esta ley que hoy nos proponemos sancionar. En oportunidad de la discusión en particular he de referirme a cada una de las disidencias parciales en cuanto se vinculan —algunas tienden a mejorarla— con la técnica de la ley, y otras, para perfeccionar el contrato de trabajo. Pero desde ya quiero adelantar y destacar que en el capítulo que se refiere a las vacaciones, es decir, desde el artículo 23 al 29, inclusive, propongo substituir dicho articulado por otro completamente distinto que obra en poder de la mesa y de cada uno de los señores diputados, y según el cual se establece que las vacaciones que allí se estipulan no se otorgan al empleo en sí, sino al hombre que lo desempeña.

Por razones biológicas y fisiológicas, el trabajador, ya sea manual, intelectual o de cualquier otra naturaleza, a medida que transcurren sus años necesita gozar de un mayor período de descanso para reponer sus fuerzas físicas y mentales y en esta forma poder reincorporarse a las tareas para brindar un mayor rendimiento.

Es por ello que en el proyecto que estamos considerando, si bien se determina que los días de vacaciones en lugar de ser corridos como lo especifica la ley 11.729, ahora se establece que deben ser días hábiles, pero como el trabajador, empleado u obrero, cambia continuamente de empleador, se toma en cuenta la antigüedad que lo vincula con el empleador que concede la licencia para determinar su período de descanso. Sostengo que ello no debe ser así, sino tenerse en cuenta el total de tiempo que el trabajador lo ha hecho con sus anteriores empleadores. Esta circunstancia me determina a suponer que todos los señores diputados y especialmente los emanados de movimientos populares y que se proclaman defensores de los derechos del trabajador, no tendrán otra alternativa que apoyar estas modificaciones que propongo y que cons-

tituyen una lógica aspiración de todo el sector trabajador.

Esto me determina a proponer que la antigüedad, a los efectos del período de descanso anual, se compute desde el momento que el trabajador ha realizado su primer contrato de trabajo, independientemente de la que tiene con el empleador que concede las vacaciones. Y para justificar esa antigüedad, sostengo debe aceptarse cualquier medio de prueba, que podría ser su primera inscripción en cualquier caja previsional, su libreta de trabajo, que tiene obligación de otorgar el patrón aunque en la actualidad ha quedado en desuso, o simplemente por declaración de testigos.

Es por ello que decía que algunas de mis disidencias parciales, eran fundamentales y una de ellas es la que acabo de enunciar.

Pero como podría argumentarse que al otorgar mayores días de vacaciones podría ocasionar un quebranto al empleador y que al trabajador que llega a cierta edad le sería difícil conseguir empleo, para obviar esas objeciones, en el articulado que propongo modificar los artículos 24 a 29, propongo la creación de una caja compensadora cuyos fondos se obtendrán del aporte patronal y de acuerdo con el porcentaje de horas laborables pagadas. De modo que la patronal que hace el pago de las vacaciones de esa caja compensadora, lo repite de inmediato sin tener que sufrir quebranto alguno en sus intereses.

Como se ve, señor presidente, no se ocasiona ningún perjuicio al sector patronal; y si se establece la antigüedad que el socialismo argentino propone, que como yo lo he dicho es imprescindible porque cada año que pasa, por una acción biológica y fisiológica, se necesita de un descanso mayor para reponer fuerzas y poder reintegrarse al trabajo en condiciones de producir más. Esto, en definitiva, viene a beneficiar a la clase patronal.

Otra modificación importante al despacho, que también propone el socialismo argentino, se refiere a la estabilidad del trabajador. En la actualidad, ni la ley 11.729, ni el proyecto que considera la Cámara, establecen la verdadera estabilidad del trabajador, desde el momento que la parte patronal puede romper el contrato de trabajo unilateralmente, si bien es cierto que por ese rompimiento unilateral debe abonar una indemnización.

Es así que el trabajador que ha llegado a cierta edad de su vida, con diez o quince años de trabajo en un establecimiento, por el régimen vigente puede ser despedido por el empleador por su propia voluntad. Por supuesto que el trabajador debe ser resarcido de su despido injustificado con una indemnización pecuniaria. Pero, ¿en qué condiciones se encuentra el trabajador indemnizado? No de mucho le valdrá el dinero, que se desvaloriza día a día.

Además, en razón de su edad, le será difícil encontrar nueva ocupación.

De allí que en la reforma que propongo —en la que reproduzco un proyecto de mi compañero de bancada, el señor diputado Selser— se establece que a los diez años de antigüedad el contrato de trabajo no se puede romper por la voluntad de una de las partes, si no existe una causa eficiente, una acción dolosa del trabajador, que debe ser probada en forma fehaciente a través de un juicio. Si la justicia diera la razón al trabajador, el patrón tiene la obligación de tomar nuevamente al trabajador; si no lo hace, deberá seguirle abonando los jornales o sueldos que le correspondía percibir, con sus incrementos naturales, hasta el momento en que el trabajador obtenga los beneficios de la jubilación.

Por estas razones e invocando los sentimientos humanitarios que traducen estas disidencias fundamentales, el diputado que habla llama a la reflexión a los colegas sobre la necesidad imperiosa —ya que vamos a modificar el contrato de trabajo para introducirle reformas benéficas para la clase trabajadora—, de incluir en esta oportunidad este principio primordial: el descanso reparador de acuerdo con la edad y no con la antigüedad del trabajador y la estabilidad, porque el trabajador, más que un salario, busca la seguridad para que durante su vida activa tenga un sustento fijo para su familia hasta que por imperio de los años se retire para poder descansar con tranquilidad.

Son éstas las dos modificaciones fundamentales que introduzco al despacho de la comisión, sin perjuicio de otras que propondré en la discusión en particular.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado De Cara.

**Sr. De Cara.** — Señor presidente: con satisfacción hemos concurrido a la elaboración de esta ley que constituye una sistematización de las leyes del trabajo y que, en alguna medida, aporta nuevas iniciativas en esta materia tan trascendente del derecho del trabajo, que es el nuevo derecho dentro de la concepción dinámica y moderna de la sociedad. Y era lógico que contribuyéramos a ello, porque nuestro partido, desde su inicio, ha tenido en cuenta la elaboración de este nuevo derecho, ya que ha vivido constantemente al servicio del país, de sus instituciones y de su progreso.

Ya en nuestro programa partidario de 1915 se establecían normas que trataban sobre la materia y que incorporaban beneficios para los trabajadores. Así mismo fue iniciativa nuestra la inclusión en la Constitución sancionada en Santa Fe en 1921, de normas referidas al contrato de trabajo. Fue, precisamente, iniciativa de nuestro sector la inclusión de los artículos 28 y 29 de dicha Constitución, a solicitud de los señores diputados Constituyentes Enrique Thedy y Francisco Correa.

Fruto de esa institucionalización del derecho del trabajo, llevada a cabo por legisladores de nuestro partido, fue el régimen legal de trabajo de la provincia de Santa Fe, que lleva número de ley 2.426, de 1934, puesta en vigencia durante el gobierno ejemplar de Luciano Molinas en aquella provincia. Por primera vez allí se reconoció legalmente a las asociaciones profesionales y se estableció el trabajo como función social del pueblo.

Además, debo recordar, entre las iniciativas progresistas de aquel gobierno, la llamada «ley imperio», por la cual se clausuraban los negocios en los que no se cumplieran las normas de trabajo.

Vale decir que hemos vivido permanentemente desde el pasado, viniendo hacia el presente, con la idea de contribuir a la elevación del nivel de vida del pueblo trabajador del país.

Igualmente, nuestro legisladores contribuyeron en la Convención Constituyente de 1957 a hacer efectivos, en la letra y el espíritu de la Constitución, estos derechos del trabajador, para que en el futuro gozaran de la estabilidad que la Constitución puede darles.

Con estos antecedentes está bien claro el ánimo con que hemos concurrido a la Comisión de Legislación del Trabajo para realizar esta sistematización y este rejuvenecimiento —podríamos llamarlo así— de la ley 11.729.

En términos generales, esta iniciativa que considera la Cámara recoge la experiencia de la aplicación en el tiempo de la ley 11.729, y así mismo el resultado de la jurisprudencia en su aplicación durante los últimos años. Así mismo recoge la elaboración de la doctrina más moderna en la materia, ya que este derecho de los trabajadores fluctúa según la evolución de los tiempos, porque está directamente vinculado a las contingencias sociales y políticas en los Estados en los que debe regir.

La ley que va a dictar esta Cámara, en términos generales, no introduce innovaciones fundamentales, pero sí ordena y sistematiza la legalización. Podríamos decir que, en general, hay algunas innovaciones de carácter progresista. Por ejemplo, la ley empieza por definir el llamado contrato de trabajo. Aun sin estar totalmente de acuerdo con la definición que se establece en el proyecto de la mayoría, consideramos que debe definirse el contrato de trabajo.

Además, la ley fija claramente el ámbito de aplicación, la forma de prestación de los servicios, las modificaciones unilaterales al contrato de trabajo y define al salario, sistematiza la forma de pago y establece normas sobre el sueldo anual complementario y sobre las interrupciones del servicio por accidentes y, sobre todo, trata de proteger al obrero disminuido introduciendo una modificación saludable al concederle una tutela especial.



Así mismo, el proyecto considera el régimen de vacaciones, le da nueva organización e incorpora el resultado de la jurisprudencia y de la experiencia de los últimos años.

Por otra parte, con criterio moderno y teniendo en cuenta las modificaciones de carácter económico que se han producido en el país, la aplicación de la ley de salario mínimo y móvil y el impacto inflacionario de los últimos años, se modifican los topes de la indemnización por despido, sistematizando claramente estos casos.

He enunciado así, en términos generales, las reformas substanciales que contiene la ley y significado también la buena organización que ello implica. Pasaré ahora a referirme a las disidencias que tenemos con el despacho de la mayoría.

Como he dicho, en general nos parece bien que se defina al contrato de trabajo, pero no estamos totalmente de acuerdo con el empleo que se hace de la palabra «salario». Creemos que hubiera sido más conveniente utilizar el término «remuneración», porque es más amplio, a pesar de que en el artículo 11 se establece cuál es el concepto de salario. De todos modos, creemos que se debió emplear la palabra «remuneración» y, en última instancia, nos parece mejor la propuesta de definición que ha presentado el bloque socialista argentino.

Con respecto al artículo 7º del despacho, en el que se establece la facultad del empleador de dictar reglamentos de trabajo, creemos que dichos reglamentos internos de fábrica deben contener normas de trabajo razonables y exigencias prudentes que no menoscaben material o moralmente al trabajador. Además, entendemos que esos reglamentos deben ser aprobados por la autoridad administrativa de aplicación y aceptados por el trabajador en el momento del ingreso, en el que debiera entregársele un ejemplar de dichas normas.

En cuanto al artículo 10, que contiene la expresión «si la medida lo perjudica material o moralmente», a cuyo respecto se ha dicho que esto puede dar lugar a pleitos engorrosos, consideramos que sería mejor enumerar los casos que dan derecho a la indemnización. Por ejemplo, cambios de horario, de sección, rebajas de salarios, asignación de tareas más dificultosas o degradantes.

Con respecto al artículo 12, en el que se establece que el pago de los salarios deberá ser en dinero en efectivo, nosotros creemos que se debe agregar además que los salarios tendrán que pagarse en sobres en los que conste la liquidación detallada de cada rubro de pagos y descuentos, con membrete del patrón. Además, nos parecería conveniente incluir aquí las normas de la ley sobre recibos y las de efectos liberatorios del pago.

Con relación al artículo 12 creemos también que debe admitirse en casos especiales el pago

de los salarios mediante cheque, lo cual queda totalmente excluido por la ley.

Respecto de las obligaciones establecidas en el artículo 18 acerca de la falta de aviso en caso de enfermedad o accidente, nosotros creemos que debe ser una obligación para el obrero dar aviso al patrón en los casos en que sufra un accidente o esté enfermo, por la sencilla razón de que esto constituye una consecuencia del deber de asistencia que tiene el patrón con respecto al trabajador. Así mismo creemos que se debe permitir al empleador la verificación del estado de salud en que se encuentra el enfermo.

Con respecto al artículo 31 del despacho debemos consignar que nos place su inclusión. En él se establece la responsabilidad del patrón principal en relación a los subcontratistas en el caso del pago de los salarios. Ha sido una corruptela general que muchas veces el principal contratara trabajos por medio de subcontratistas y al finalizar la tarea quedarán burlados los derechos del trabajador. Creemos que en este sentido es un verdadero acierto de la comisión y que contribuirá, a no dudarlo, a terminar con la situación apuntada.

Debemos señalar, señor presidente, sintetizando nuestra exposición, dado que finaliza el tiempo de que disponemos, que la comisión omitió establecer algo que estaba incluido en la ley 11.729, es decir, la obligación de la patronal de otorgar al obrero, a la terminación del contrato de trabajo un certificado. Creo que ha sido una omisión de la comisión, que la misma ha reconocido y que en la discusión en particular trataremos de subsanar.

Además, creo que debe establecerse en el despacho la obligatoriedad para el sector patronal de otorgar en el momento de la conclusión del contrato de trabajo —sea cual fuere su motivo— un certificado donde consten los aportes que ha hecho la patronal a las cajas de jubilaciones. Esto nos parece fundamental porque muchas veces, al terminar el contrato de trabajo el obrero se encuentra con que la patronal no ha efectuado los aportes. De manera que esto debe quedar claramente establecido en la ley porque será una forma de terminar con esta corruptela.

En términos generales y sintéticamente he tratado de fundar nuestras mínimas discrepancias con este proyecto de ley que cuenta con nuestra firma y con nuestro asentimiento, porque creemos que el mismo contribuirá a aliviar y a hacer justicia a un amplio sector de la vida del país, que ha vivido postergado durante muchos años. La democracia progresista entiende con esto haber contribuido a dar un paso adelante en esto que se ha dado en llamar el nuevo derecho para una sociedad más justa para todos los miembros que la integran.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Díaz.** — Señor presidente: el despacho que tiene a consideración la Honorable Cámara y que, en representación de mi bloque he aceptado en general, con disidencias parciales, entiendo que significa un aporte positivo a la legislación laboral, encarada esta cuestión desde un aspecto eminentemente jurídico. Sabido es, a través de las exposiciones de los señores diputados que me precedieron en el uso de la palabra, que está en el deseo y en la intención de los representantes de todos los bloques avanzar en la legislación laboral vigente, y en esta emergencia en lo que hace al contrato de trabajo, cuyo origen está dado por la ley 11.729, sancionada por el Congreso hace treinta y dos años. En aquella oportunidad la ley modificó los artículos 154 a 160 del Código de Comercio.

La ley 11.729, debido a la lógica evolución producida en el campo laboral y en las relaciones entre patronos y obreros, ha sido superada por la propia época, y los jueces encargados de aplicarla han debido producir fallos sentando jurisprudencia que superaba a la ley en sí.

En 1945 es dictado el decreto 33.302, que mejora las condiciones establecidas en materia de despido. A este decreto siguió la ley 15.785, dictada en 1960, que decuplicó el monto establecido en la ley primigenia, o sea la 11.729. Recordarán los señores diputados que los sectores empresarios que se veían afectados en sus intereses por la sanción de esta ley afirmaban en su época que dicha ley significaba un atentado a la integridad económica de los sectores empresarios y que los obreros haciendo uso abusivo de la norma, iban a crear lo que en su momento se dio en llamar «la industria del despido». Los hechos posteriores han demostrado que esta afirmación carecía de una base real, ya que el obrero argentino no pensó, a raíz de la sanción de aquella ley, como tampoco lo piensa en esta emergencia en que estamos considerando la reforma de la ley 11.729, que puede especular desechando la posibilidad de hacer un negocio lucrativo. Lo que al trabajador interesa es mantener su trabajo. De manera tal que no podemos aceptar bajo ningún concepto las afirmaciones que hacen los sectores empresarios de que esta ley afecte sus intereses.

Además, hay otro aspecto que debemos tener en cuenta y que se relaciona con otra afirmación de esos sectores acerca de la repercusión económica de la ley. Aun en el supuesto de que la ley les afectase directamente o sea que se aplique a raíz de despidos producidos en sus empresas, como prevención a posibles alternativas de esta naturaleza, los señores empresarios trasladan el costo de las posibles indemnizaciones a los costos de producción. Creo que la ley debe establecer en forma taxativa que en

ningún momento los factores determinantes de la aplicación de la ley pueden ser tenidos en cuenta para la determinación de los costos de producción.

**Sr. Hardoy.** — ¿Me permite una interrupción?

**Sr. Díaz.** — Sí, señor diputado.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Para una interrupción tiene la palabra el señor diputado Hardoy.

**Sr. Hardoy.** — La observación del señor diputado podría tener validez en un sistema en que se consoliden y se generalicen los precios oficiales, impuestos por encima de la voluntad de las partes, porque normalmente, en una economía libre, los precios obedecen a factores económicos que todos conocemos. No sé cómo se va a prohibir a los empresarios que aumenten o bajen los precios en una economía de este tipo, que es la que quiere nuestra Constitución y que, por otra parte, reporta general beneficio a los habitantes.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Díaz.** — La intención de mis palabras va dirigida a establecer que las previsiones de la ley no sean consideradas como factor determinante para que, en prevención de posibles quebrantos, los sectores empresarios rasladen la eventual indemnización como elemento determinante del costo de los artículos que producen.

No se trata de que por ley se reduzcan los precios. Lo que quiero evitar es precisamente que se haga un uso indebido de la ley, trasladando a los costos los posibles quebrantos que pueda producir un despido.

**Sr. García Solá.** — ¿Me permite una interrupción, señor diputado?

**Sr. Díaz.** — Con mucho gusto.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Para una interrupción tiene la palabra el señor diputado García Solá.

**Sr. García Solá.** — Respecto del interrogante que planteaba el señor diputado Hardoy, y como ratificación de lo expresado por el señor diputado Díaz, me parece interesante señalar que el sentido general de la ley es el de prevención frente al hecho del despido, por lo que el monto indemnizatorio no tiene por qué integrar, como uno de sus rubros, el costo de producción. Integra sí, potencialmente, como lo prevé la ley de réditos, el fondo de reserva para despidos que la empresa constituya, pero el monto de las indemnizaciones no puede ser rubro integrante, o trasladado al costo de producción, son cosas totalmente distintas.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Hardoy.** — ¿Me permite una interrupción el señor diputado Díaz?

**Sr. Díaz.** — Es tan limitado el tiempo que dispongo y tanta la trascendencia de esta ley, que solicito amablemente al señor diputado Hardoy reserve sus observaciones para la oportunidad que le corresponda para su exposición.

Decía, señor presidente, que nadie puede dejar de reconocer que la ley debe ser actualizada. Los factores cambiantes, entre los cuales gravita en forma fundamental la desvalorización de nuestra moneda, hacen completamente inactual el monto establecido por la ley 15.785, de 1960, de 5.000 pesos, que decuplicó el monto previsto en la ley 11.729. Lo cierto es que no guarda relación directa con la situación imperante en el país a raíz del deterioro económico que se ha registrado.

Debemos tener en cuenta, incluso, que la jurisprudencia ha avanzado en esta materia, teniendo en cuenta los distintos aspectos, como ser la capacidad técnica de nuestro obreros y trabajadores en las distintas actividades que desarrollan en el país.

Además, la vida misma del país, su desarrollo industrial, a veces titubeante e inseguro y otras pujante y alentador, forzaron al juzgador a actuar en base a las exigencias de una vida moderna y a la alta calidad de nuestros trabajadores. Consecuentemente es nuestro deber plasmar en esta ley lo que ya los jueces de alguna manera han establecido como una etapa de avanzada en esta materia.

Indudablemente en el país se producen ciclos en los que el problema de la desocupación se torna afligente y afecta directamente a los sectores laborales. Por eso debemos establecer por vía de la ley una previsión para el desempleo aunque también debemos tener muy en cuenta que ese problema no se solucionará solamente con fórmulas jurídicas o con la sanción de leyes sino mediante un proceso profundo y sostenido de desarrollo y reactivación económica que se traduzca en el pleno empleo y en la seguridad de que los derechos consagrados por la ley tengan efectiva vigencia. Cuando no hay una base de sustentación económica el cumplimiento de la legislación se torna utópico y a veces, incluso, imposible.

Quiero traer a colación una circunstancia que se verifica actualmente en la Capital Federal sin ir más lejos, donde los tribunales del trabajo se encuentran abarrotados con infinidad de expedientes en los que se establecen montos indemnizatorios a distintos sectores económicos del país. Pero ocurre que debido a que las empresas están en situación de quiebra, no son posibles las soluciones económicas que permitan al obrero asegurar sus créditos. El caso de las empresas periodísticas, en especial de aquellas que fueron adjudicadas por el Estado nos muestra en realidad que debe llamarnos a la reflexión. También aquella situación de quiebra de las empresas no permite a los obreros per-

cibir los montos determinados aun mediando fallos que admiten sus reclamaciones por indemnizaciones, además de los que les corresponde por salarios caídos. Es así entonces que no hay a quien responsabilizar por esos créditos y este sector importante de la actividad del país se ve enfrentado a un problema insoluble momentáneamente, salvo que el Estado concurre a resolverlo y subencionando y pagando esos montos indemnizatorios y salarios caídos.

—Suenan la campanilla que indica que ha vencido el plazo de que dispone el orador para hacer uso de la palabra.

**Sr. Díaz.** — Señor presidente: advierto que no he hablado siquiera quince minutos. Ignoro qué plazo me ha acordado la Presidencia.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — Se está aplicando el artículo 134 del reglamento, de acuerdo con lo resuelto por la Comisión de Labor Parlamentaria y aprobado por la Cámara. El señor diputado disponía de quince minutos para su exposición.

**Sr. Díaz.** — Desearía que la Presidencia analizara detalladamente la disposición reglamentaria porque si no interpreto mal dispongo de treinta minutos.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — Por Secretaría se va a dar lectura del artículo pertinente del reglamento.

**Sr. Secretario** (Oliver). — El artículo 134 dice: «Si no hubiese disidencias generales en el despacho, pero sí observaciones a la idea fundamental, el miembro informante podrá usar de la palabra durante media hora; y sólo podrán intervenir en el debate general el autor del proyecto, un representante de cada sector político y los diputados que hubiesen formulado observaciones, aquéllos por 15 minutos y éstos últimos por media hora.»

**Sr. Díaz.** — Entonces me acojo al plazo de media hora.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — ¿El señor diputado ha formulado observaciones?

**Sr. Díaz.** — Sí, señor presidente. He dicho al principio de mi exposición que había firmado el despacho con disidencias parciales.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — En Secretaría no existe constancia de sus observaciones, señor diputado.

**Sr. Díaz.** — Reitero que juntamente con otros señores diputados hemos hecho algunas observaciones parciales, por lo que estimo que me corresponde hacer uso de la palabra durante treinta minutos.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Díaz.** — Considero que uno de los aspectos fundamentales, que en estos momentos agobia a la clase trabajadora y que debe ser contemplado por el gobierno, está relacionado con la desocupación.

La verdad es que vamos a sancionar el proyecto en consideración para tutelar el derecho del trabajador cuando se ve obligado a afrontar el lapso que va entre la desocupación y un nuevo empleo. Es evidente que nosotros, que siempre hemos sostenido que hay que atacar las causas y no los efectos, estimamos que la responsabilidad del gobierno en esta materia es de significación extraordinaria. Así por ejemplo, en nuestra Patagonia se ha producido un problema que ha provocado como consecuencia la desocupación, afectando a muchos hogares argentinos a raíz del ataque que el actual gobierno ha llevado contra la producción nacional de petróleo, que ha sido diezmada y mutilada a raíz precisamente de la anulación de los contratos petroleros, contratos que posibilitaron el autoabastecimiento para enmendar este error el gobierno va a buscar petróleo en el Irán, lo que ha repercutido en los sectores asalariados ocupados en la actividad de la explotación e industrialización del petróleo así como también en la relacionada con la explotación de sus derivados que comprende un proceso industrial conexo para el que se hace necesario el concurso de vastos sectores del trabajo.

En cuanto a otros aspectos, puedo citar el caso palpable y palpitante de las provincias norteñas de nuestro país —Tucumán, Jujuy y Salta— en las que actualmente los trabajadores, a raíz de la equivocada política económica aplicada por el actual gobierno se ven precisados a encarar el problema que les crea la falta de cobro normal de sus jornales y acuciados por la necesidad se ven obligados a aceptar en algunos casos —el de los obreros de la zafra azucarera— especies en pago de aquéllos.

Por otra parte, el gobierno pretende hacer- nos ver, según un muestreo efectuando en el Gran Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Mendoza y Tucumán, que la tasa de desocupación ha disminuido en el orden del 4,7 por ciento. Pero ocurre que cuando se ha hecho ese muestreo solamente se han tenido en cuenta los sectores urbanos, los sectores económicamente activos, que significan el 60 por ciento de la superficie geográfica encuestada. Parecería que el gobierno estima que en los distintos lugares que quedan marginados de esta encuesta no existe desocupación. Es así que se llega a la determinación que establece que la tasa de desocupación ha disminuido, en el orden señalado anteriormente, en el período que va de octubre de 1964 a abril de 1965.

Por las razones que he enunciado rechazamos categóricamente esa información y decimos que ella es fruto de la distorsión a la que se nos tiene acostumbrados cuando se suministran datos estadísticos.

Puedo afirmar con responsabilidad, teniendo en cuenta la desocupación que se está produciendo permanentemente en otras provincias argentinas a raíz de la política de restricción

aplicada a los créditos para la industria y la agricultura por el actual gobierno, que el país presenta como realidad incontrovertible una desocupación que alcanza a 970 mil personas.

**Sr. Picado.** — ¿Me permite una interrupción, señor diputado?

**Sr. Díaz.** — Si es breve sí, señor diputado, porque temo no disponer del tiempo necesario para finalizar mi exposición.

**Sr. Picado.** — Son solamente dos palabras, señor diputado.

**Sr. Presidente (Tecera del Franco).** — Para una interrupción, tiene la palabra el señor diputado Picado.

**Sr. Picado.** — El señor diputado acaba de manifestar que como consecuencia de las medidas económicas del gobierno se produce una desocupación en el campo argentino, y concretamente ha mencionado algunas provincias.

Le puedo asegurar con absoluta responsabilidad, sin que ello implique poner en duda la del señor diputado, que en la provincia de Buenos Aires no hay tal desocupación. En el Sur de esta provincia no se encuentran peones para realizar tareas agrícolas, y se hace necesario abonar 700 pesos diarios, más casa y comida, para conseguir la mano de obra necesaria.

**Sr. Presidente (Tecera del Franco).** — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Díaz.

**Sr. Díaz.** — Celebro el informe que acaba de suministrar el señor diputado preopinante, y sin poner en duda su información, estimo entonces, que el gobierno debería establecer las condiciones necesarias para trasladar a los obreros desocupados de las otras provincias a la de Buenos Aires.

Había dicho, señor presidente, que el muestreo realizado por los organismos especializados del gobierno se efectuó en las ciudades de Buenos Aires, Mendoza, Rosario y Córdoba lugares donde la población económicamente activa —que es la determinación que se da para estos casos— es mayor; pero no se tuvo en cuenta el subempleo, que está determinado por las horas de menos que trabajan los obreros por circunstancias ajenas a su voluntad. Es decir que el cierre de fábricas producido en el país determina que ellas no produzcan a plena capacidad y, como consecuencia de ello, los obreros se ven obligados a trabajar muchas horas menos. Sobre este aspecto hay informes del CONADE y de la Dirección Nacional de Estadística y Censos que corroboran esta afirmación. Pero hay una cuestión que quiero destacar, y es la distorsión del panorama que presenta el país, se nos ofrece una verdad parcializada a través de informes del gobierno, como por ejemplo que en abril de 1965 había en el país 231.332 obreros desocupados. Ese informe oficial no responde a la más estricta verdad.

El subempleo es un problema muy importante a considerar. Pero hay otro que los señores dipu-

tados conocen y que debe preocuparnos como argentinos, cuál es la emigración de obreros especializados, de profesionales, de técnicos, que actualmente se está operando en número alarmante, en especial a los Estados Unidos. Es extraordinaria la cantidad de obreros argentinos que a raíz de la paralización económica del país se ven obligados a emigrar a otras tierras. Este, sin duda, es un factor a considerar para determinar la tasa de desocupación que actualmente nos presenta la realidad del país.

Yo podría hablar del problema que se crea en el agro de mi provincia —el Chaco—, donde la restricción de los créditos trae como consecuencia que el patrón, o sea el colono, se vea obligado a prescindir en lo posible de la mano de obra, como nos lo muestra el caso de la producción de algodón, donde se requiere un aporte numeroso de mano de obra. Actualmente, el Banco de la Nación Argentina, que tiene a su cargo los créditos de fomento de esa producción, los ha restringido a tal extremo que los colonos se ven obligados a sembrar, en previsión, girasol u otras especies, que empobrecen la tierra y que no dan la producción que el colono espera.

Agrava este panorama otro hecho que nos preocupa a los chaqueños —así como a los tucumanos les preocupa el problema del azúcar, y a otros diputados del interior les preocupan los problemas que afectan a sus provincias—: aún no se ha liquidado la última cosecha de algodón. El ente que agrupa a la Unión de Cooperativas Agrícolas Limitada, ha puntualizado sus preocupaciones a este respecto, señalando el agravante, que significa la existencia de un saldo sobrante de la cosecha del año pasado que aún no ha sido liquidado.

Este panorama se agudizará con la restricción del Banco de la Nación Argentina en materia de créditos que imposibilitará el cultivo del algodón.

Estos son, señor presidente y señores diputados, aspectos que deben ser tenidos en cuenta para determinar el índice de ocupación que existe en el país. Pero existe otro hecho que debe ser también tenido en cuenta.

He dicho, y con responsabilidad, que actualmente el país presenta una realidad de 970 mil obreros afectados por el problema de la desocupación. Debemos tener en cuenta que cada año se produce un aumento de 150 mil obreros a la masa activa del país, y si no se adoptan rectificaciones en la política económica del gobierno yo avisoro un panorama poco halagador, sobre todo en el campo trabajador argentino.

Por eso, creo que la solución no va a darse por vía de la ley que estamos contestes en que tutela los derechos del trabajador, pero estimo que el Parlamento, en una acción de cogobierno, debe arbitrar los medios que posibiliten la superación del estado de cosas imperante.

Debemos decirle al Poder Ejecutivo que tiene que rectificar rumbos, que tiene que volver a la

política de exenciones impositivas para propender a la radicación de nuevas fuentes de trabajo. Debemos también decirle al Poder Ejecutivo que debe establecer las condiciones necesarias para que tanto los empresarios e industriales como los agricultores vean realizada la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo, y eso, lógica e inmediatamente, va a trasladarse a los sectores del trabajo.

Sin entrar a analizar algunos aspectos de la ley que estamos debatiendo, que desde el comienzo de mi exposición he venido sosteniendo que constituye un aporte positivo a la legislación laboral, quiero terminar mi pensamiento diciendo que nuestro país, esta Argentina nuestra, tiene reservas materiales y morales que van a posibilitar la superación del actual estado de cosas a que antes me he referido. En esta posición estamos contestes todos los sectores que representamos los distintos órdenes de la vida que componen la nacionalidad.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado Monte.

**Sr. Monte.** — Señor presidente: confieso que en virtud de que la Comisión de Agricultura y Ganadería sesiona el mismo día y a la misma hora que la de Legislación del Trabajo, por una parte, y, por otra, por un error mío, no figura mi nombre entre los firmantes del despacho en consideración. Queda, pues, consignada mi adhesión y la de mi bloque, el radical intransigente, al proyecto que se debate.

Es importante sin duda alguna el tema que en estos momentos ocupa la atención de la Cámara, y me permito calificar este despacho de un buen compendio de una legislación ya existente pero perfeccionada, de acuerdo con la jurisprudencia y la modalidad de algún caso de las relaciones obrero-patronales de estos tiempos modernos.

Yo quiero hacer hincapié en que una ley es más real que nominal —si se me permite el término— cuando a la luz de la política general del gobierno existen condiciones propicias para el desempeño de la labor por parte de los trabajadores, cuando existen condiciones propicias desde el punto de vista económico, social y también psicológico.

Cuando digo estas cosas confieso que me valgo de expresiones del gran conductor del radicalismo, el doctor Yrigoyen, a quien cita Del Mazo en el prólogo de un libro, del cual —con el permiso de la Presidencia— voy a leer algunos conceptos. Cuando Yrigoyen habla de la construcción económica del Estado, dice: «La política económica es la piedra angular en que reposa la prosperidad bien entendida de los pueblos más adelantados.» Luego habla Yrigoyen de la democracia y dice que no consiste sólo en la garantía de la libertad política, sino que «entraña, a la vez, la posibilidad para todos de poder alcanzar un minimum de felicidad siquiera». Y continúa: «Tras grandes esfuerzos,

el país ha conseguido establecer su vida constitucional en todos los órdenes de su actividad democrática, pero le falta fijar las bases de su constitución social.» De ahí entonces que yo considere necesario tener en cuenta los factores que señalaba recién para saber hasta qué punto es realmente efectiva una ley. Naturalmente, como lo he señalado, la legislación laboral es de fundamental importancia en la regulación de las relaciones obrero-patronales.

Por eso, debemos considerar al proyecto que tratamos como de fundamental importancia a los fines de la regulación de dichas relaciones. Va a servir como dique de contención al desborde de ciertos sectores empresarios que no interpretan los tiempos que vivimos.

Pero esto significa combatir los efectos y no las causas de las profundas deficiencias que evidentemente existen en el país. Lo substancial es conseguir una economía en acelerado proceso de desarrollo, lo que traerá como consecuencia una mayor demanda de mano de obra y la competencia entre los empresarios por la obtención de la mano de obra más capacitada. Además, esto significa un incentivo para los trabajadores en su afán de perfeccionarse y un estímulo para la juventud que estudia en las escuelas técnicas y comerciales y en todos los institutos que tienen vinculación con el desarrollo de la economía del país.

Pienso entonces que todo esto es importante, como también lo es la existencia de una acción dinámica en el manejo de los resortes del Estado nacional. Esto es más importante que procurar poner freno a los despidos mediante las indemnizaciones, pues de existir una economía en acelerada expansión, en realidad, como dije, ellos no significan un problema.

Considero que la seguridad del trabajador debe surgir más de los hechos que de los papeles. En definitiva, aquéllos son más importantes que las leyes, muchas de las cuales existen en el papel y resultan de difícil aplicación, a lo que se agrega, como en el caso presente, otro factor que debemos tener en cuenta y que es la forma deficiente en que se maneja el Ministerio de Trabajo nacional y los departamentos provinciales, a los que acuso de insensibilidad para considerar los problemas que plantean los trabajadores.

Quiero traer el recuerdo —y en estos días se ha agudizado el problema— que mientras nosotros avanzamos en materia de legislación laboral, aquí mismo, en pleno centro de la ciudad de Buenos Aires, para no referirme a los barrios, existen villas miserias donde están amontonados en condiciones inhumanas, cientos de miles de trabajadores.

Entonces, evidentemente, no sólo hay que tener en cuenta el aspecto de la legislación laboral que regula las relaciones entre trabajadores y patronos, sino también los factores económicos y sociales y la forma como desenvuelve su actividad el Estado en la hora presente.

Otro aspecto de relevancia, que cité al comienzo y en el que quiero detenerme es el psicológico, referente al papel que juegan las masas en una sociedad moderna. Con autorización de la Presidencia, quiero valerme de un concepto de Karl Mannheim, que sostiene que «las masas aspiran a un nivel de vida estable, pero también quieren gozar, sobre todo, del sentimiento de su utilidad e importancia como miembros de la comunidad y del derecho a comprender el sentido de su obra y el de la sociedad en que viven». Este es un aspecto muy importante que yo señalo muy al paso como una prieta síntesis del pensamiento radical intransigente con respecto al problema que estamos considerando y a sus implicancias o vinculaciones estrechas con otros de la vida nacional.

Pienso que, en ese orden de cosas, nuestros trabajadores viven en un estado de desengaño, de frustración, de incertidumbre, porque en definitiva se legisla sin que haya bases económicas y sociales de sustentación. Puede ser que, en virtud de estas disposiciones, nos estemos adelantando a mejores condiciones en las que, con optimismo, pienso que podría desenvolverse el país.

A lo largo del análisis en particular formularé al señor miembro informante algunas preguntas con la finalidad de aclarar conceptos a los fines de la posterior interpretación de la ley, y propondré algunos agregados que considero de importancia con el objeto de perfeccionar el despacho, como en lo que se refiere a las facultades del empleador para establecer reglamentos y normas sobre disciplina, con respecto a los cuales creo que deben tener la aprobación de los organismos competentes del Estado y el previo consentimiento de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores de que se trate.

Otro aspecto que me interesa y que consideraré en su oportunidad es el hecho de que la huelga suspende el contrato de trabajo, y con respecto al cual deseo saber si en el concepto de huelga está incluido el de los conflictos colectivos que producen paralizaciones parciales de la actividad.

También me voy a referir —y en esto creo que existe una omisión, tal vez por error de imprenta— a los despidos por disminución o falta de trabajo no imputables al empleador. En el despacho de la comisión se establecía que el despido debía hacerse empezando por los menos antiguos, lo que veo no figura en el texto ordenado con las observaciones.

**Sr. Pena.** — Si me permite, señor diputado... Deseo informarle que ha sido simplemente un error de impresión.

**Sr. Monte.** — Coincidimos, señor presidente.

Otro aspecto que me preocupa es el caso de los trabajadores que están en condiciones de jubilarse. Me preocupa el hecho de que haya un lapso de un año como máximo para mantener el

vínculo y que vencido ese plazo, el vínculo desaparece. Sin ánimo polémico digo que no tengo confianza en que los organismos previsionales, las cajas de jubilaciones, otorguen las jubilaciones dentro del plazo de un año, en muchos casos. Voy a proponer una ligera modificación en su oportunidad.

No voy a agregar más palabras porque sería caer en redundancia. Ya el miembro informante ha expresado en términos generales el pensamiento de la comisión con el que, por supuesto, estoy de acuerdo. De manera que doy por terminada mi exposición.

**Sr. Presidente** (Tecera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado Fabrizio.

**Sr. Fabrizio.** — Entramos con verdadero gusto a este cambio de ideas, diría yo, porque no es realmente un debate, sobre un tema que nos resulta caro a los socialistas del país argentino, porque correspondió a dos hombres que militaron en nuestras filas y que marcaron verdaderas jornadas en este recinto parlamentario, dar el impulso inicial y luego la estructuración de esta ley, conocida generalmente por su número, 11.729.

Hemos hurgado un tanto en la memoria, basados, más que en nuestros propios recuerdos, en lecturas y en el conocimiento de aquellas jornadas a través de las palabras de nuestros viejos militantes, sobre el ambiente vivido en torno a la sanción de la ley del año 1932. Y hemos encontrado que importó en aquel momento no sólo el esfuerzo de la labor parlamentaria, sino la expresión de un movimiento de trabajadores que se lanzó decididamente a la calle en procura de su sanción. Por eso es que la labor parlamentaria de aquel momento no fue la expresión simple del deseo de los legisladores preocupados, sí, por los problemas de la clase trabajadora, sino que en torno a ellos se nucleó, sobre todo, el gremio mercantil que trabajó y apoyó decididamente la sanción de esta ley.

Dije que esta ley se debía a dos hombres de nuestras filas. Originariamente, a un proyecto presentado por el diputado Adolfo Dickman y luego al trabajo de su estructuración jurídica, a cargo del doctor Silvio Ruggieri. Es evidente que han pasado muchos años desde la sanción, no sólo de la ley 11.729, sino de muchas leyes de la legislación laboral argentina, que están reclamando de nuestra preocupación su adecuación a estos tiempos.

Tiene el proyecto que ahora consideramos la virtud de adecuar aquella ley 11.729 a las circunstancias de estos momentos, porque en rigor, se mantiene fundamentalmente todo cuanto tenía la primitiva sanción. Tiene también el proyecto emanado de la Comisión de Legislación del Trabajo la virtud de ser una experiencia en materia de codificación laboral. Una de las pocas reformas que alcanzó a hacer la Convención Constituyente del año 1957 a nuestra Cons-

titución de 1853 fue, entre las disposiciones del artículo 67, que se refiere a las atribuciones del Congreso, de dictar los códigos civil, comercial, penal, de minería, agregar los de trabajo y de seguridad social. Lo cierto es que en esta materia el Congreso todavía está en deuda, pues no ha sancionado un Código del Trabajo y menos ha hecho nada en la materia de seguridad social. Habiendo acompañado con los votos de nuestros representantes en la Convención Constituyente del año 1957 aquellas reformas, queremos expresar nuestro particular pensamiento en torno a la codificación en materia laboral, sobre todo en esta materia que tiene relación directa con las transmutaciones permanentes de la economía, de tal manera que pensamos que una codificación laboral debe ser de lineamientos generales, que no puede entrar en los detalles, para permitir, precisamente, que en esas modificaciones de la economía, la materia laboral sea permanentemente adecuada.

Repetimos que vemos con satisfacción este ensayo de codificación que se hace a través del proyecto que estamos considerando en este momento. Creemos que la tarea de la Comisión de Legislación del Trabajo va a permitir desde aquí en adelante una más clara interpretación de las leyes laborales, porque ha tomado de la experiencia todo cuanto ha sido conocido en torno a las leyes que ordena y porque consigue dar cuerpo orgánico a resoluciones y disposiciones ministeriales, así como a resoluciones de los organismos de la justicia del trabajo dispersas hasta aquí, que no siempre eran aplicadas correctamente y muchas veces lo eran en forma contradictoria.

No vamos a extendernos en las consideraciones particularizadas de este proyecto. Hicimos nuestras propias observaciones, pero entendiendo que en alguna medida importaban sólo modificaciones de forma, y cuando recurrimos a los representantes de la comisión y fuimos satisfechos a través de sus palabras, con una mejor interpretación del articulado, desistimos de nuestras modificaciones. No obstante, en el debate en particular, daremos nuestra opinión sobre algunos de los artículos que creemos necesario tratar con cierto detenimiento. Pero queremos decir nuestro entender respecto de algunas de las cosas fundamentales que afirma y trae como nuevas este despacho.

A través de la ley quedan prohibidas las modificaciones unilaterales del contrato laboral por parte del empleador, procedimiento vicioso que se venía cumpliendo a pesar de las disposiciones y de las normas impuestas por las partes a través de los convenios colectivos. Se establecen normas precisas en materia de viáticos, y también se lo hace con respecto a la mora automática por falta de pago del salario. Se prohíbe el pago del aguinaldo en cuotas, situación ésta que se impusiera, con criterio patronal, frente a la



imposibilidad, sostenida por el empresario, de hacer efectivo el total del aguinaldo como lo establece la ley.

Salvando serias lagunas de la legislación vigente, se establecen normas claras relativas a la forma y tiempo de pago de los salarios y remuneraciones. Se permite la compensación y acumulación limitada de periodos de vacaciones no gozadas, hasta ahora no admitidas en la doctrina tribunalicia, y sobre todo, con estas normas, se establece algo que día a día se va afianzando como un concepto nuevo en el derecho laboral, consistente en que las vacaciones deben ser realmente gozadas por los trabajadores, ya que la ley ha sido sancionada para que el trabajador que entrega permanentemente su esfuerzo físico a la empresa, goce de términos mínimos, dentro del año, para lograr un descanso a ese esfuerzo realizado durante todas las jornadas de cada período.

El proyecto trae, además, un hecho nuevo cuya importancia tal vez no alcancemos a descubrir totalmente en este momento. Yo destaco este hecho porque no sólo tendrá implicancias en cuanto atañe al contrato laboral, sino que también habrá de tener importantes consecuencias en materia previsional. Es la norma que obliga solidariamente a los empleados principales con los contratistas y subcontratistas. Sabemos que esta forma de trabajo, generalizada en los últimos años, ha constituido una maniobra evidente para evadir no sólo las leyes laborales sino también las obligaciones previsionales, importando un desmejoramiento en la financiación de nuestras cajas de jubilaciones.

También se dispone que la renuncia al empleo debe ser suscrita ante autoridad competente, de tal modo que se termina con la corruptela hasta ahora existente de hacer que, junto al ingreso del obrero o del empleado, se obligue a la firma en blanco de una renuncia.

Es importante comprender algo que merece ser destacado, y es que la ley que estamos tratando tiende en todo su texto, siguiendo el espíritu original que animó a la ley 11.729, al mantenimiento del vínculo del trabajo, porque lo que interesó a los legisladores que sancionaron aquella ley en 1932 y lo que debe interesar a nosotros, legisladores de 1965, es mantener el vínculo de trabajo, el vínculo que permite al hombre que trabaja el sustento de su familia.

Estas son, señor presidente, las muy breves consideraciones que quería hacer en torno al despacho en consideración, repitiendo que es caro al sentimiento y a los anhelos de los socialistas, que desde hace muchos años hemos contribuido a elaborar el sistema de la legislación laboral argentina que ha servido para afianzar en nuestro país los derechos de la clase trabajadora.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado Hardoy.

**Sr. Hardoy.** — Señor presidente: el debate en general está, a mi juicio, prácticamente agotado. Casi nada queda por decir sobre este despacho con el que mi sector coincide en general. No está de más recordar, ya que se ha hecho tan abundante mención de antecedentes sobre la materia, que la ley 11.729, como la inmensa mayoría de las leyes laborales, fue dictada en periodos parlamentarios en que las fuerzas políticas cuya tradición representa el bloque de centro gozaban de una influencia decisiva.

Lo importante es que la ley 11.729 va a ser ahora perfeccionada, y me parece bien el procedimiento de partir de los textos existentes, para completarlos y mejorarlos, a fin de suprimir las lagunas y las deficiencias, y eliminar las contradicciones que la jurisprudencia de nuestros tribunales ha ido poniendo de manifiesto. Esta es la manera prudente, eficaz, razonable y útil de legislar.

No creo que sea del caso dar consejos a los señores empresarios sobre la forma en que deberán fijar los precios en lo sucesivo como consecuencia de la sanción de esta ley. En el ámbito de aplicación de la ley de abastecimiento, éste será un consejo que tendrán que dar los señores legisladores y el Poder Ejecutivo en todo caso al señor director de Abastecimiento, que creo es el doctor Cabiche. En el resto del campo económico en que todavía queda algo de libertad a los que producen riqueza, bienes y servicios en este país, los precios serán el resultado de leyes económicas inexorables que todos conocemos. Esta es la realidad, y es bueno que nos vayamos acostumbrando a ella.

Nuestro sector coincide, pues, en general con este proyecto; está satisfecho con él; le parece bien que se sancione, y estima que sus efectos en general serán útiles para la colectividad. Tenemos, desde luego, algunas disidencias parciales; no estamos de acuerdo con algunas de las disposiciones. Nuestras discrepancias, en algunos casos, a nuestro juicio, revisten importancia, y en otros están dirigidas a cuestiones de forma o tendientes a evitar dificultades en la interpretación de la ley, para que los jueces la apliquen rectamente y de acuerdo con la intención del legislador. En el debate en particular nos referiremos a cada una de nuestras discrepancias, al votarse las respectivas disposiciones del proyecto. Me parece que ésta es la forma más adecuada para llegar a buen fin en la tarea de sancionar un texto que reúna y ordene las disposiciones en gran medida dispersas sobre materia tan fundamental como es el contrato de trabajo.

**Sr. Presidente** (Tercera del Franco). — Tiene la palabra el señor diputado Romano.

**Sr. Romano.** — Señor presidente: es con profunda emoción que quiero decir algunas palabras durante este debate en que se considera un tema tan trascendente y tan caro a los tra-

bajadores. Como trabajador que ocupa circunstancialmente una banca en el Congreso de la Nación, quiero manifestar mi más categórico apoyo a esta iniciativa que viene a reemplazar, a treinta y dos años de su sanción, a la ya vieja ley 11.729, debida a la preocupación de algunas figuras políticas de esa época que se hicieron intérpretes de las aspiraciones del incipiente movimiento obrero de entonces.

Creemos que era necesario dar a los trabajadores esta ley, que sistematiza lo mejor de las leyes laborales y la jurisprudencia más avanzada en materia de contrato de trabajo, porque ellos son en definitiva los que labran la grandeza del país. Las normas que discutimos van a hacer posible la extensión de sus efectos a casi todos los trabajadores argentinos. En especial, quiero mencionar —porque éste es un hecho importante— que los trabajadores rurales se verán alcanzados por los beneficios de esta legislación, cosa que no ocurría hasta estos momentos. Digo que es un hecho importante porque en repetidas oportunidades se ha afirmado que el campo es el pilar básico de nuestra economía. Y, siendo así —me pregunto yo—, ¿pueden los trabajadores del campo estar en una situación desigual en cuanto a los beneficios que acuerdan las leyes laborales respecto de los trabajadores de otras actividades?

Por otra parte, quiero afirmar que la ley que se discute no es patrimonio de nadie en particular. Perteneció a todos los argentinos que han participado en las luchas obreras y a todos aquellos que, actuando en función pública, han sido sensibles a las inquietudes populares.

Podemos afirmar que la vieja ley 11.729, cuyas disposiciones fueron extendidas a otras actividades en virtud del decreto ley 33.302/45, con la sanción que hoy daremos ha de ponerse definitivamente los pantalones largos, pues, como ya he dicho, se sistematiza lo más avanzado que hay en la materia.

El proyecto, al cual he de proponer algunos agregados en la discusión en particular, tiene numerosos aspectos positivos, algunos de los cuales me he de permitir destacar, no desde el punto de vista jurídico —ya que no soy abogado— sino en cuanto a su alcance práctico.

El primero de dichos aspectos se refiere a la extensión de los beneficios por enfermedad. Así mismo, se incorporan las vacaciones proporcionales no solamente en el caso de extinción del contrato de trabajo, sino también en el supuesto de suspensión de dicho contrato, lo cual hace posible que los trabajadores por temporada cobren vacaciones. Esto parece insignificante dentro de la trascendencia de la ley; pero el trabajador del campo comúnmente denominado trabajador golondrina, merece de este Parlamento la consideración que se le da en las actuales circunstancias.

No me voy a referir extensamente a ese problema, porque otros oradores ya lo han hecho, pero sin ánimo de entrar en polémica quiero destacar que la ley 11.729, sancionada hace más de treinta y dos años, desgraciadamente no tuvo completa aplicación práctica, no sólo por impedirlo el estado social de la época, sino porque en cierto modo fue permanentemente burlada por los gobiernos más reaccionarios de entonces. No digo esto, como ya aclaré, para entrar en polémicas ni para restar méritos a quienes se atribuyen la paternidad del mejoramiento de las leyes obreras y sociales. Pero para hacer un poco de honor a la historia quiero recalcar que fue en la década que va de 1945 a 1955 cuando, si bien es cierto con muchas imperfecciones, los trabajadores argentinos alcanzaron a concretar una legislación avanzada en la materia.

Por las razones expuestas, anticipo mi voto favorable a la iniciativa que consideramos.

**Sr. Presidente (Tecera del Franco).** — Tiene la palabra el señor diputado Avila.

**Sr. Avila.** — Señor presidente: en nombre del bloque de la Unión del Pueblo Argentino voy a expresar nuestra adhesión al proyecto de ley sobre contrato de trabajo, contenido en el orden del día 211. En homenaje a la voluntad manifestada por los señores diputados en el sentido de agilizar el trámite del debate, que aceptamos gustosos en aras de una mejor labor de esta Cámara, nos concretaremos en forma breve y precisa a explicar las motivaciones que nos llevaron a aceptar en general el despacho de la Comisión de Legislación del Trabajo.

—Ocupa la Presidencia el señor presidente de la Honorable Cámara, don Arturo Mor Roig.

**Sr. Avila.** — El proyecto que hoy tratamos, aparte de actualizar los montos de la indemnización por preaviso y despido de la ley 11.729, sancionada hace más de treinta y dos años, modificatoria de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, posteriormente modificada o ampliada por el decreto ley 33.302 y por la ley 15.785, pretende encasillar en una ley las reiteradas manifestaciones de la jurisprudencia, que tuvo necesidad de cubrir todas las lagunas que dejaba esa legislación, incompleta por cierto.

La clase trabajadora, ante la obscuridad de las leyes y decretos mencionados, muchas veces se vio en la triste necesidad de estar supeitada a la interpretación de los magistrados intervinientes en las causas que, precisamente por este motivo, abarrotaban los estrados judiciales. Era necesario un trabajo orgánico que concretara o pretendiera concretar en un solo cuerpo las relaciones laborales, con prescindencia de los códigos que nos rigen en forma estática y muchas veces inmutable, pese a que el fuero laboral, cambiante, con vivencia dia-

ria, ante los innegables progresos y nuevos problemas de la industria, la ciencia, el arte, etcétera, necesitaba un todo orgánico que lo rigiera con prescindencia de injertos en los códigos que a nada bueno conducen.

A nosotros no nos preocupa la actualización de las indemnizaciones y no creemos que por este motivo pueda acelerarse el proceso de inflación que vive el país. Otras son sus causas y otros son los resortes que este gobierno deberá ajustar para evitarlos.

Aquí, y en relación con mis últimas palabras, no puedo substraerme a la tentación de leer algunas frases del ilustre tucumano José Nicolás Matienzo, pronunciadas en ocasión del debate de la ley 11.729 en el Senado de la Nación. Decía Matienzo: «También se habla de la posibilidad de que hubiera una protección excesiva para los dependientes. Pero los que eso piensan no se preocupan si hay protección excesiva para los grandes capitalistas; si hay protección excesiva para el vino, los tejidos, etcétera. No se preocupan tampoco de saber si esa protección a las grandes industrias, a los capitalistas industriales, perjudica o no al pueblo consumidor encareciendo los artículos, pero sí se preocupan de saber que la protección a los empleados puede encarecer el consumo.» Hoy cobran actualidad estas frases. Hay sectores que solamente se preocupan de que una actualización de estos beneficios sociales puede encarecer los productos.

Nosotros estamos lejos de mantener una preocupación en tal sentido. Por eso, votaremos favorablemente en general el despacho de la mayoría, reservándonos el derecho de hacer algunas objeciones y solicitar aclaraciones cuando se trate el proyecto en particular.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Risso.

**Sr. Risso.** — Señor presidente: el proyecto que examinamos, que tiende a reemplazar a la vieja ley 11.729, llamada desde antiguo la ley del despido o la ley de los empleados de comercio, en su texto y en el espíritu que ilustra su contenido, tiene el propósito de precisar las disposiciones que en materia de despido, preaviso, enfermedad y cuestiones conexas han sido hasta el presente, por la imprecisión de las leyes vigentes, motivo de pronunciamientos judiciales disímiles, que incluso han llegado a negar la ley sancionada en protección de determinadas circunstancias que le toca vivir al trabajador en su vida de relación con el empleador.

La ley 11.729 se vincula con todo el proceso legislativo argentino en materia social. Ha sido uno de los pilares fundamentales del régimen jurídico laboral. La ley encontró sus antecedentes inmediatos en la legislación dada desde comienzos de siglo, un tanto parcializada, que marcó un pronunciado avance de lo social sobre el viejo régimen civilista y unipersonal. En la oportunidad en que fue promulgada, año

1934, desde el punto de vista de la estricta teoría, marcó un paso un tanto desmesurado, para algunos sectores, pero tuvo en esa primera etapa una imposibilidad práctica de darle vigencia. Tanto es así que la mayoría del pueblo trabajador desconocía casi la existencia de la ley y, más aún, la ley tenía poca o ninguna vigencia como no fuera en ámbitos aislados de la República.

Es recién en el período de 1945 en adelante cuando se reactualiza el derecho social y se da vigencia a leyes ya entradas en años, desde el momento en que habían sido promulgadas, sin que hubiesen sido llevadas a la práctica. Es que desde 1945 una nueva concepción político social predomina en el país. La ley 11.729, que ya tenía algunos años de vigencia en los papeles, aunque no tanto en la práctica, recibe el espaldarazo confirmatorio y mejorador del decreto 33.302 del año 1945. Para ese momento la ley 11.729 resultaba un tanto estática y anquilosada, por lo que el gobierno de ese entonces, haciéndose eco de las inquietudes de los trabajadores respecto de actualizar la ley a los salarios vigentes y al proceso evolutivo del país, por vía del decreto que he mencionado, actualiza los topes y otras circunstancias no previstas en la vieja ley.

La ley 11.729 ha cumplido, sin embargo, su ciclo, permitiendo en nuestro país que la clase trabajadora tuviera el respaldo de su texto para acudir ante los tribunales en las ocasiones en que sus derechos eran ignorados, limitados o conculcados. Marcó, además, de alguna manera, una etapa importantísima en el proceso que siguió correlativamente el derecho del trabajo y de la seguridad social, ese derecho que se ha dicho en este recinto es un derecho joven y dinámico, en permanente perfectibilidad y avance. En la ley 11.729 hallamos una de las manifestaciones más acabadas de su dinámica y evolución.

Cada época ofrece su tónica determinante, respondiendo a procesos críticos en lo que respecta a lo económico, a lo social y también a lo político, que gravitan de manera fundamental en las leyes que en cada momento se sancionan.

Por vía de sus representantes populares, el pueblo de nuestro país aprecia la necesidad que existe de la reactualización de la ley. Pero no se quiso simplemente mejorar la sistemática establecida por la ley 11.729, sino que se prefirió calar más hondo en el problema vinculado con la relación obrero-patronal. Con este sentido se actuó en la Comisión de Legislación del Trabajo, estudiando a fondo este proyecto de ley llamado del contrato de trabajo.

Aun cuando hay autores de reconocida fama que sostienen que las definiciones son un tanto peligrosas, ya que a veces pierden actualidad por el simple transcurso del tiempo, se ha seguido en el proyecto la tesitura de definir qué es el contrato de trabajo, con el fin de preci-

sarlo e indicar, por vía de esa definición, el ámbito de aplicación y personas que ampara. Se acude, como en los títulos, a la definición para dar una síntesis del concepto que luego se desarrolla en el texto. La definición intentada, con las limitaciones que personalmente formulo, es de alguna manera atinente y comprensiva de todo el texto del proyecto.

Este proyecto de ley de contrato de trabajo no solamente ha tomado la vieja experiencia de la ley 11.729 sino que inclusive ha querido mejorarla llevando al texto legal la posición que en muchas ocasiones han enunciado los tratadistas de la materia, así como las resoluciones o ponencias votadas en los congresos del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Ha querido también incluir en su texto las ideas que fluyen de los pronunciamientos judiciales del fuero laboral de todo el país por estimar que allí, en la especificidad, en el conocimiento profundo del problema se ha ido acopiando material suficiente como para construir en esta etapa una obra de envergadura; obra que persigue no ignorar la ley 11.729 sino precizarla, sistematizarla, ampliarla, si cabe, para concretar el término. Ese es el objetivo que se ha buscado en el estudio de esta ley y que personalmente estimo tendrá éxito en el tratamiento a que está siendo sometido el proyecto en la Cámara.

Como se ha dicho ya en este recinto es evidente que no se aportan modificaciones de fondo o substanciales, si tal significa cambiar el esquema o la estructura sobre la que se edifica la vieja ley 11.729. En cambio si se consigue una mayor precisión incluyendo en textos acabados, las ponencias y los votos registrados en congresos de materia laboral, lo que hasta el presente viene enunciando la doctrina de nuestros tratadistas de nota, en esta materia, los impulsos y las inquietudes de las organizaciones gremiales, e incluso de los empresarios, de los sectores patronales. Todo esto ha sido receptado en este texto que entendemos aun así, seguirá siendo perfectible.

De cualquier manera es un aporte notable a la clarificación de las relaciones obrero-patronales, en un ámbito como el del contrato de trabajo, es decir, en el ámbito en que el obrero se enfrenta al patrón. Aquella vieja desigualdad que surgía por la prevalencia del más fuerte, fundamentada en el poderío económico del patrón, se ve superada en la concepción moderna del derecho laboral, que se aparta de la anacrónica postura civilista, para establecer una nueva desigualdad que tiende a equilibrar las posibilidades de una y otra parte en este campo de las relaciones entre obreros y patronos. Esto ha logrado plasmarse en el despacho modificatorio de la ley 11.729, en un texto concreto que contempla situaciones por demás claras. Este texto incluye, además de las viejas disposiciones de la ley 11.729, mejoradas por cierto algunas

cláusulas que tienen vigencia de antaño en el país vinculadas al salario, aguinaldo, a las enfermedades y a los accidentes del trabajo, vacaciones, suspensión, huelga, rescisión del contrato de trabajo, etcétera.

Dentro del propio texto de la ley 11.729 se han mejorado, repito, disposiciones, aclarándolas, para evitar que en el futuro los fallos judiciales sean contradictorios, como hasta el presente lo son en muchos aspectos. A partir de la vigencia de esta nueva ley, una vez promulgada por el Poder Ejecutivo, habremos contribuido en gran medida a evitar ese semillero de pleitos que a veces las leyes, que no son lo suficientemente claras ni precisas traen aparejados.

A pesar de que al subscribir el despacho hice la reserva de que en oportunidad del tratamiento en particular formularía apreciaciones y sugeriría modificaciones al texto ahora sometido a consideración de la Honorable Cámara, no he de entrar en este momento en el análisis detallado del proyecto. Dejo para esa oportunidad las modificaciones que voy a aconsejar al despacho en cuestión.

No quiero terminar esta breve exposición sin recalcar a título personal y también en nombre de los compañeros de bloque que hemos intervenido en la Comisión de Legislación del Trabajo, las elevadas miras que todos los integrantes de esa comisión tuvieron desde que acometieron el estudio de este proyecto. Quiero también hacer honor y homenaje a la labor de los funcionarios y empleados de la comisión, de los asesores doctores Maffei y Morando, por sus conocimientos profundos del tema y por su dedicación al estudio y solución de los problemas que sobre la marcha se fueron planteando.

También quiero traer como nota digna de mención el aporte, no despreciable por cierto, de los organismos gremiales, de los sectores patronales incluso, de los profesionales de todo el país y muy particularmente de la Confederación General del Trabajo, que hizo llegar sugerencias a propósito de su vieja lucha por conseguir la perfección de la ley 11.729 que hoy se ve plasmada en el proyecto sometido a la consideración de la Honorable Cámara.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Vedia.

**Sr. Vedia.** — Señor presidente: el bloque de la democracia cristiana va a apoyar con calor la sanción de este proyecto relativo al contrato de trabajo que tiene para mi un verdadero sentido reivindicatorio en cuanto viene a reafirmar derechos sociales conquistados por los sectores del trabajo hace ya varias décadas. Y digo reafirmar porque la verdad es que esta ley más que avanzar significa recuperar los derechos conquistados, cuyos efectos se han ido perdiendo por el notorio deterioro económico producido en los últimos años en el país.

Como digo, esto importa en definitiva una actualización de los derechos sociales y además

la sistematización que se ha logrado incluyendo en la ley las normas relativas al contrato de trabajo, lo que viene a significar un verdadero código que simplificará y facilitará la comprensión y aplicación de los derechos sociales que en este ámbito van a proteger al trabajador.

Nosotros adherimos al despacho con singular empeño. Digo ya que el año pasado presentamos dos proyectos referentes a esta materia. El primero fue el del señor diputado Reñé, que integraba nuestra bancada, y luego otro, del diputado que habla, para modificar la indemnización por despido actualizando y elevando sus montos y sobre todo procurando darles una estructura móvil ajustada al régimen previsto en el salario mínimo, vital y móvil para evitar precisamente que sucesivos procesos de devaluación monetaria nos pongan en la necesidad de tener que reformar la ley en ese aspecto.

Se agregaron también a este despacho otros aportes valiosos como los de los señores diputados Maglietti, Niembro, Fabrizio y Ghioldi y el señor diputado Pena, quien encabezó este trabajo que la comisión ha concretado en un cuerpo legal a mi juicio eficiente.

No se piense naturalmente que con esta sanción vamos a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, ya que éste en definitiva está fundamentalmente ligado a las posibilidades del desarrollo económico, a la creación de riqueza y a la apertura de nuevas fuentes de trabajo. Pero lo cierto es que esta ordenación de las normas relativas al contrato de trabajo en un solo cuerpo legal importa un notorio avance tanto en orden a la técnica de legislación cuanto a la actualización de los derechos sociales que deben amparar a los trabajadores. Y por feliz circunstancia esta ley viene a contar con el apoyo de todos los sectores de la Cámara y de todas las expresiones sindicales del país, lo que revela hasta qué punto existe posibilidad de coincidencia entre los argentinos cuando se abordan temas concretos de bien común y de justicia social.

No me propongo analizar el proyecto porque ya otros señores diputados lo han hecho y porque durante la discusión en particular nuestro bloque va a formular algunas observaciones dado que ha firmado el despacho con disidencia parcial, particularmente en lo referente al artículo 38 sobre indemnizaciones por despido. Apoyamos el proyecto, y estimamos que de hoy en más reactuizamos los derechos sociales conquistados por los sectores del trabajo hace algunas décadas; debemos marchar hacia adelante tratando de conquistar nuevos derechos sociales que permitan incorporar al trabajador al gobierno de la empresa, de la comunidad de trabajo en que se desenvuelve.

La Comisión de Legislación del Trabajo ya ha producido un despacho por el cual se constituye una comisión especial, integrada fundamentalmente por ella misma, para el estudio del

régimen de la coestión y de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Tengo la esperanza —confío en que la veré satisfecha— de que el año próximo, con la sanción que esta Cámara de al despacho que la Comisión de Legislación del Trabajo elabore, la Argentina se incorporará al ámbito de los países más avanzados en materia de legislación social y realizará así una verdadera reforma de estructuras, avanzando en el camino de la transformación de la actual empresa capitalista hacia el concepto de una verdadera comunidad de trabajo en la que los trabajadores sean verdaderos protagonistas en el ámbito en que desenvuelven su actividad.

En tanto llegue ese día —es seguro que llegará— hoy cumplimos con un acto de justicia al sancionar este proyecto de ley sobre contrato de trabajo que importa —repito— una actualización de derechos sociales y también una mejora importante en cuanto a la movilidad que se imprima al régimen de indemnización previsto en el proyecto.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Habiéndose agotado el debate, corresponde votar en general.

Se va a llamar para votar.

—Se llama para votar.

**Sr. Monte.** — ¿Podría informar la Presidencia si hay número en la casa?

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Sí, señor diputado. En la casa hay número estricto.

Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Ruego de la gentileza de la Presidencia se me informe cuántos señores diputados hay en la casa.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — De acuerdo con la última información de la oficina de control hay 97 señores diputados en la casa.

**Sr. Vedia.** — ¿Con inflación o sin inflación?

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Supongo que sin inflación; puede ser que con evasión, señor diputado. (Risas.)

**Sr. Ocampo.** — Es una desconsideración hacia los señores diputados y hacia toda la clase trabajadora que espera con angustia la sanción de esta ley, que en el recinto no se encuentren presentes los señores diputados para poder votar. Por lo tanto hago indicación de que se pase lista.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Por Secretaría se procederá a pasar lista.

—Se pasa lista.

—Mientras se pasa lista.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En este momento hay quórum en el recinto, señores diputados. Se va a votar en general el dictamen contenido en el orden del día 211.

—Resulta afirmativa de 95 votos; votan 101 señores diputados.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración en particular el artículo 1º.

Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Si bien es cierto, señor presidente, que nada es más difícil y peligroso que establecer en una ley una definición del contrato de trabajo, la comisión y el diputado que habla consideran aceptable la que se establece en el artículo 1º. Sin embargo, voy a proponer una pequeña modificación a este artículo, para que a continuación de las palabras «transitoria o accidental» se agreguen los términos «continua o discontinua». Entiendo que en esta forma se establece con mayor claridad el concepto sobre el contrato de trabajo.

También deseo aclarar que el proyecto de la comisión, en el artículo 49, pretende incluir a los trabajadores accidentales en las mismas disposiciones de la ley. Pese a ello, para lograr una mejor técnica jurídica, y para que todos los trabajadores —ya sea que realicen su trabajo en forma permanente, continua o discontinua, accidental o no— estén, incluidos dentro del contexto de la ley, creo prudente la incorporación en el artículo 1º de las palabras que he propuesto. Solicito a los integrantes de la comisión que acepten la pequeña modificación que propongo.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — ¿La comisión acepta?

**Sr. Pena.** — Señor presidente: la comisión ha considerado la propuesta del señor diputado Ocampo en oportunidad de discutirse el texto ordenado con las observaciones que figuran en las bancas de cada uno de los señores diputados. Considera la comisión que el mismo señor diputado Ocampo ha dado las razones por las cuales no es necesaria la modificación de la definición del contrato de trabajo que figura en el artículo 1º, al incorporarse en el artículo 49 la previsión para los contratos por temporada o por período y al establecerse en la misma definición del artículo 1º que comprende a los trabajadores permanentes, transitorios o accidentales.

Por esas razones, la comisión no acepta la modificación propuesta.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Risso.

**Sr. Risso.** — Señor presidente: voy a sugerir a los miembros de la comisión que acepten una modificación al artículo 1º que sólo hace a su redacción, sin modificar mayormente su texto. Se trata de la ubicación en forma más conveniente de determinadas frases u oraciones. Es así que el artículo quedaría redactado en la siguiente forma: «Habrà contrato de trabajo, cualquiera fuere su denominación, cuando una persona se obligue a prestar servicios en relación de dependencia, a cambio de un salario, por un período determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental.»

Es decir que hay un cambio de ubicación de algunas palabras, porque la expresión «en relación de dependencia, a cambio de un salario», que en el despacho figura al final del artículo, se consigna al comienzo.

Entiendo que es una mejor sistematización; incluso guarda mayor correlación entre las circunstancias que hacen a la existencia del contrato de trabajo, cual es: primero, relación de dependencia; luego, el salario, que es la contraprestación al trabajo realizado; y finalmente lo referido a períodos determinados o indeterminados y a la forma permanente, transitoria o accidental de la prestación.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — ¿Acepta la comisión la modificación propuesta por el señor diputado Risso?

**Sr. Pena.** — La comisión considera que la modificación a la redacción del artículo propuesta por el señor diputado Risso no la mejora.

**Sr. Risso.** — ¿Eso lo dice el presidente o la comisión?

**Sr. Pena.** — En el curso del debate en general he consultado a algunos miembros de la comisión respecto de las modificaciones propuestas, y estoy en condiciones de contestar por lo menos en nombre de la mayoría de la comisión.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se va a votar el artículo 1º conforme a la redacción que figura en el despacho de la comisión.

Con posterioridad se votará el agregado propuesto por el señor diputado Ocampo.

—Resultado afirmativa de 96 votos; votan 101 señores diputados.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se va a votar el agregado propuesto por el señor diputado Ocampo y no aceptado por la comisión.

—Resultado negativa de 80 votos; votan 101 señores diputados.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración el artículo 2º.

Se va a votar.

—Resultado afirmativa de 90 votos; votan 100 señores diputados.

**Sr. Balbi.** — Señor presidente: hago indicación de que se enuncie el número de los artículos, y aquellos que no se observen se den por aprobados.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Si hay asentimiento, así se procederá.

—Asentimiento.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración el artículo 3º.

Si no se formulan observaciones se dará por aprobado.

—Se da por aprobado.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — En consideración el artículo 4º.

Tiene la palabra el señor diputado Fernández.

**Sr. Fernández.** — Voy a oponerme a la exclusión de los trabajadores a domicilio del régimen de esta ley.

Estos trabajadores son, en general, los más sumergidos, y su status jurídico está dado por la ley 12.713, que tiene veinticuatro años de vigencia y que substituyó a otra sancionada en 1918, que regía este tipo de actividades.

Sólo en un artículo de la ley 12.713, el 32, se establece taxativamente una penalidad para el patrono que suspenda o disminuya el trabajo a domicilio, toda vez que se sanciona con penas que oscilan entre los cien y mil pesos a los voraces empresarios que tomen esas actitudes. Y digo voraces empresarios, porque estos trabajadores, pese al texto legal de 1941, son los que han estado siempre más olvidados de la legislación laboral.

Voy a citar un solo caso que demuestra acabadamente que, no obstante tratarse de trabajadores en relación de subordinación, son víctimas de enormes injusticias, y ahora, al excluírseles de la protección del régimen jurídico que estamos reestructurando, van a quedar sin protección alguna.

Ha dicho el señor diputado Pena que existe en el seno de la Comisión de Legislación del Trabajo un proyecto que contaría con la unanimidad o la mayoría de los integrantes de esta importante comisión, que trata de la reactualización de la ley 12.713. Pero, ¿tenemos acaso la seguridad de que ese proyecto de ley va a sancionarse? En caso afirmativo, ¿qué puede ocurrir durante el período en que estos trabajadores quedaren totalmente desprotegidos?

Claro que la ley 12.713 está en vigencia pero la garantiza la estabilidad de los trabajadores a domicilio, conforme a la doctrina y la jurisprudencia, es el decreto ley 33.302/45 y la ley 11.729.

Decía, señor presidente, que para ilustrar a la Cámara iba a referirme a un caso de por sí significativo. Por eso voy a hacer mención a la situación en que se encuentran los trabajadores del vestido en la zona Córdoba. De acuerdo con el convenio, por el saco el patrón debe pagar al trabajador 2.150 pesos, pero sólo abona la mitad, 1.000 pesos en cifras redondas; por el pantalón debe abonar 600, pero el empresario paga sólo 400; por el chaleco, debe pagar 750 pesos, pero abona 350.

Los precios que se pagan por una prenda de confección también son retaceados. El pantalón debe pagarse 145 pesos, pero el empresario sólo abona 65. Vale decir que una obrera que trabaja en su domicilio todo el día podrá conccionar tres pantalones, por los que recibe el mísero salario de menos de doscientos pesos.

Por el saco deben abonarse 1.200 pesos, pero se pagan 600; sin embargo, en los costos, el comerciante hace figurar el importe de 1.200 pesos.

Por otra parte, en su inmensa mayoría estos trabajadores carecen de la libreta de trabajo, en la que debe constar, como todos sabemos, el aporte jubilatorio, el aguinaldo, las vacaciones, los días festivos y las cargas sociales en general.

De todo ello tienen mucha responsabilidad los organismos encargados de la aplicación de la ley. Las multas que he señalado son benignas, y aun cuando se hicieran efectivas, siempre es un buen negocio para el patrón abonarlas y seguir pagando estos salarios que están muy por debajo de los que establece el convenio.

He dicho que la doctrina y la jurisprudencia han entendido que estos trabajadores están protegidos por el sistema de la ley 11.729 y por el decreto 33.302; así lo sostiene Krotoschin, entre otros tratadistas. Tengo numerosas notas y síntesis de jurisprudencia que así lo afirman con toda claridad.

«Los obreros a domicilio están incluidos en los beneficios reconocidos por las leyes 11.729 y 12.921 ratificatoria esta última del decreto 33.302, siempre que se hallen ligados al dador de trabajo por un vínculo evidente de dependencia y subordinación.» (Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 21 de julio de 1947, «Rossini, Clelia versus Aurelio Cerini, tomo 2, página 290»). Este vínculo es fácilmente comprobable porque es una cuestión de hecho. Yo he sido juez del trabajo y en más de una oportunidad he mandado pagar las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad, por haberse comprobado con toda facilidad esa subordinación y exclusividad con que el trabajador a domicilio prestaba sus servicios.

Hay, por otra parte, un fallo muy ilustrativo dictado por el tribunal del trabajo número dos de La Plata el 27 de noviembre de 1950, publicado en «La Ley», tomo LXI, página 563, en el que se dice: «Está tutelado por la ley 11.729 y por el decreto 33.302/45 el trabajador a domicilio unido al dador de trabajo en relación de subordinación, que se exterioriza por la larga duración del vínculo y la prestación exclusiva y permanente del trabajo, traducido mensualmente en una suma regular que constituye el ingreso principal del trabajador y su medio de vida.»

Un autor extranjero de gran autoridad, Litala, en *El contrato de trabajo*, sostiene: «La tendencia legislativa es la de hacer entrar al trabajador a domicilio entre los trabajadores comunes», y esto es lo que se quiere hacer.

Contrariando la tendencia moderna del derecho laboral, de incluir a los trabajadores a domicilio en el régimen general de contratos de trabajo, por este proyecto que estamos considerando se los excluye. Por ello propongo que este inciso sea suprimido y en sustitución se diga: «Los trabajadores a domicilio, excepto aquellos ligados exclusiva o preferentemente a una o más empresas y sin tener más de un dependiente asalariado.»



**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Señor presidente: entre las disidencias parciales que he formulado al despacho, las que puse en conocimiento de la comisión y que también obran en la mesa de la Presidencia, sostengo la supresión del inciso c) del artículo 49.

Coincido con los fundamentos expuestos por el señor diputado Fernández; considero que al derogarse por el proyecto de ley que estamos tratando el decreto 33 302, los trabajadores a domicilio quedan desamparados y sin los beneficios que actualmente les acuerda ese decreto y algunas leyes que se refieren a ellos.

Por eso considero indispensable que este inciso c) sea suprimido, porque si bien es cierto que la comisión, en estos momentos, tiene a estudio un nuevo estatuto para los trabajadores a domicilio, no podemos cometer la injusticia de dejarlos desamparados hasta que ello ocurra.

Insisto en la supresión del inciso c) y pido que cuando se vote este artículo se lo haga por partes, para no vernos en disyuntiva de tener que votarlo en contra.

Además, propongo a la comisión que como punto final de este artículo se agregue lo siguiente: «Esta enunciación es taxativa y no enunciativa.» Esta proposición que hago a la comisión —y que creo aceptará— tiende a evitar los conflictos y las interpretaciones actuales de la jurisprudencia. En el decreto ley 33.302 existe un artículo semejante al que estamos considerando y existen numerosos pronunciamientos judiciales por los cuales aquellos obreros que tienen un estatuto especial, no son considerados como incluidos dentro de los beneficios del citado decreto ley.

Para evitar esa interpretación y afirmar el propósito que guía a la Cámara en estos momentos, de dictar una ley que ampare a todos los trabajadores y beneficiarios en todo aquello que no está previsto en sus estatutos particulares, solicito a la comisión que considere y acepte el agregado que he propuesto.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Risso.

**Sr. Risso.** — El bloque justicialista, por las razones que ha enunciado el señor diputado presidente del bloque del radicalismo del pueblo, también solicita la supresión del inciso c) del artículo 49 que tratamos, pues la derogación de la ley 11.729 y del decreto 33.302/45 importarán, lisa y llanamente, desproteger a los trabajadores a domicilio quedando éstos suficientemente protegidos por la ley cuyo despacho tratamos con la exclusión que solicitamos.

Por otra parte, la existencia de un proyecto en la Comisión de Legislación del Trabajo, referido a la reforma de la ley 12.713 de trabajo a domicilio, no importa de ninguna manera una contradicción con la sugerencia que se anota en este momento de suprimir el inciso correspon-

diente, ya que cuando se dicte el nuevo estatuto de trabajadores a domicilio necesariamente se aplicará la disposición que más convenga a ellos.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — ¿Acepta la comisión las modificaciones, supresiones y agregados propuestos?

**Sr. Pena.** — Señor presidente: en este caso entiendo que no puedo hablar en nombre de la comisión porque, no obstante que al ordenarse las observaciones formuladas no se aceptó esta supresión, parece que los señores diputados que integran la comisión han modificado su criterio. Hablaré exclusivamente en nombre de los autores del proyecto que sirvió de base al despacho.

Se ha dado un poco una paradoja, porque el diputado que habla es el autor del proyecto de modificación de la ley 12.713, elaborado por considerar imprescindible adecuar sus disposiciones, que datan de más de 20 años, a una realidad social que ha variado fundamentalmente.

Es cierto que en casi todas las legislaciones del mundo se ampara a los trabajadores a domicilio con los mismos beneficios que a los trabajadores en general; pero también es cierto que se hace siempre sobre la base de estatutos especiales. Esto no es caprichoso. Obedece a que la modalidad de prestación de servicios es también especial y si pretendiéramos aplicar las disposiciones del despacho a los trabajadores a domicilio nos encontraríamos con muchas lagunas difíciles de llenar. Por ejemplo, pregunto a los señores diputados ¿se consideraría que hay suspensión cuando el empleador entrega menos unidades que las de costumbre para que el trabajador a domicilio las elabore en su casa? ¿Se consideraría que hay rebaja de salario cuando le entrega menos unidades o cuando pretende reducirle las tarifas fijadas por las comisiones?

En todas las legislaciones y en la nuestra —se han dictado ya dos leyes reglamentando estas tareas— el trabajo a domicilio siempre tiene su estatuto especial. Esto es exigido por las modalidades especialísimas de la prestación del servicio.

Por otra parte, como lo saben los señores diputados que han hablado en este recinto, los estudios están adelantados para poder despachar este asunto sobre la base del proyecto del diputado que habla y de otro presentado por el señor diputado Luco.

Incluir a esos trabajadores en esta ley quizá signifique que el proyecto, necesario para reglar ese tipo de actividades, no se trate ahora.

Por supuesto, en este caso no puedo oponerme en nombre de la comisión y simplemente a título personal dejo señaladas las razones por las cuales entiendo que incluir a estos trabajadores a domicilio significará en definitiva un perjuicio para ellos mismos.

**Sr. Ocampo.** — ¿Me permite una interrupción, señor diputado?

**Sr. Pena.** — He terminado, señor diputado.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Para una interrupción tiene la palabra el señor diputado Ocampo.

**Sr. Ocampo.** — Vamos a encontrarnos, entonces, si sancionamos esta ley y no podemos considerar la de trabajadores a domicilio —estamos al final del período legislativo— con que quizá por un año o dos esos trabajadores quedarán excluidos de los beneficios que actualmente tienen y que son derogados por esta ley.

Concretamente, pido a la comisión que conteste si acepta o no el agregado que he propuesto.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: he dicho que no puedo hablar en nombre de la comisión, en este aspecto, porque los señores diputados que la integran y subscriben el despacho han modificado su posición. En consecuencia, solamente puedo hacerlo en nombre de los autores del proyecto que ha servido de base al despacho definitivo. No puedo aceptar, en ese carácter, la modificación. Lo que sí puedo sugerir a la Cámara, como solución transaccional es que fijemos en este momento una fecha para tratar el despacho relacionado con los trabajadores a domicilio, y dictemos entonces el estatuto para estos trabajadores, que realmente están sumergidos, por las razones que señaló el diputado Fernández y por algunas otras que no tienen nada que ver con la ley sino con el cumplimiento de la misma. Por eso sugiero esta solución, que me parece la más lógica y además, en materia de técnica legislativa, la más ajustada.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Vedia.

**Sr. Vedia.** — Señor presidente: como el propio diputado Pena nos liberó en cuanto expresó que habla a título personal, yo quiero decir la opinión de nuestro bloque, favorable a la supresión de este inciso. La verdad es que nos parecen de suficiente fuerza los argumentos que señalan que si bien es verdad que la Comisión de Legislación del Trabajo está abocada a la actualización de la legislación que ampara a los trabajadores a domicilio, la incertidumbre en cuanto a la fecha de sanción de esa ley permite pensar que estos trabajadores quedarán por un largo lapso desamparados.

Por estas razones, nosotros apoyamos también la supresión del inciso c) del artículo 49.

**Sr. Fernández.** — Pido la palabra.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — De acuerdo a las disposiciones reglamentarias se puede hacer uso de la palabra una sola vez en particular, si bien, al solo efecto de una aclaración, la Presidencia no tiene inconveniente en cederla al señor diputado Fernández, pero no para una segunda intervención.

**Sr. Fernández.** — Es para una aclaración.

El artículo 32 del texto envejecido de la ley 12.713, al que he hecho referencia, establece, como lo dije, que se pena la suspensión, la reten-

ción o la supresión del trabajo, que son causales de despido, como lo han interpretado la doctrina y la jurisprudencia y lo ha hecho comprender en estos casos, la jurisprudencia casi unánime de nuestros tribunales, dentro de los términos de la ley 11.729 y del decreto ley 33.302/45.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado González Bergez.

**Sr. González Bergez.** — Esperaba, para pedir la palabra, que terminara de considerarse la proposición sobre el inciso c), porque quiero decir algunas cosas sobre el inciso a), sin perjuicio de referirme también a aquél.

**Sr. Pena.** — ¿Me permite una aclaración, señor diputado, con relación al inciso a)?

**Sr. González Bergez.** — Con mucho gusto, señor diputado.

**Sr. Pena.** — Quiero señalarle al señor diputado González Bergez, con respecto a su observación al inciso a), que en principio la comisión había desechado, que luego de reuniones sucesivas ha terminado por aceptarla. Esto lo iba a proponer en cuanto se pusiera a votación por períodos, que creo es lo que corresponde en este artículo.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado González Bergez.

**Sr. González Bergez.** — Si la aceptación de la comisión es en la forma que yo había propuesto en mi observación, sobre el inciso a) no tendría nada que decir.

Sobre el inciso c), me parece que cabe una proposición que contemple las muy atinadas razones que acá se han dado, de modo tal de no dejar desamparados a los trabajadores a domicilio y privados de algunos beneficios legales de que gozan en el momento actual y de que no gozarán a raíz de la sanción de este proyecto que, por un lado los excluye de su régimen y, por otro lado, deroga la ley 11.729 y otras leyes laborales que, de acuerdo con conocida jurisprudencia, amparan a los trabajadores a domicilio. Puede producirse, evidentemente, una laguna entre el momento que esta ley se sancione y el momento en que se sancione el nuevo régimen para los trabajadores a domicilio. Creo que la manera de cubrir esa laguna, para evitar que por un momento siquiera quedasen en inferioridad de condiciones respecto de las que gozan en la actualidad, podría ser modificar el inciso c), dejándolo redactado de la siguiente forma: «A los trabajadores a domicilio, para los cuales seguirán siendo aplicables las normas vigentes al momento de sancionarse esta ley». Esa es la proposición que dejo formulada, en la inteligencia, además, de que el texto que va a votarse para el inciso a) es el que he propuesto en mis observaciones.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Monte.

**Sr. Monte.** — En primer lugar, señor presidente, para decir que yo interpreto que la ley

12.713 no queda derogada en virtud de las disposiciones que vamos a sancionar ahora de acuerdo al texto ordenado y con las observaciones aceptadas por la comisión, y que interpreto que tampoco puede estar incluida en la última parte del artículo 45, cuando deroga una serie de disposiciones legales y dice: «...y toda otra disposición que se oponga a la presente ley». Esto por una parte.

Por otra, quiero decir que no tengo los elementos de juicio suficientes como para hacer una evaluación de los pro y los contra de la modificación propuesta al artículo 49, inciso c). Como digo, no estoy muy seguro de poder afirmar si es mejor en esto modificar la disposición o dejar como está el texto ordenado con las observaciones.

Se me ocurre que muchos de estos trabajadores a domicilio tienen el ingreso, fruto de ese trabajo como una cuestión suplementaria o complementaria de sus ingresos. Entonces mi preocupación, que la hago conocer a los colegas con absoluta sinceridad, consiste en que pudiera ser que de modificar la disposición tal como lo propone el señor diputado Fernández, pudiésemos crear un perjuicio mayor que el beneficio que otorgáramos con esa disposición. Ahí está mi preocupación: no sea que por beneficiarlos, terminemos por restarles posibilidades de adicionar unos pesos a sus ingresos.

**Sr. Fernández.** — Pido que por Secretaría se lea el texto que propongo en sustitución del inciso c).

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Por Secretaría se va a dar lectura.

**Sr. Secretario (Oliver).** — El señor diputado Fernández propone substituir el inciso c) por el siguiente: «A los trabajadores a domicilio, excepto aquellos ligados exclusiva o preferentemente a una o más empresas y sin tener más de un dependiente asalariado.»

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Monte.

**Sr. Monte.** — Confieso que no me satisface la redacción y que subsisten las dudas en mí. Declaro que no estoy haciendo un planteo habilitado —si se me permite el término—, como para eludir un pronunciamiento categórico en este asunto. No eludo pronunciarlo categóricamente. No me pronuncio porque, repito, no tengo los elementos suficientes de juicio como para poder pronunciarlo responsablemente. Si estuviera seguro de que esta disposición va en beneficio de los trabajadores a domicilio, la votaría sin ninguna duda; pero tengo algunas dudas, y ellas subsisten después de la lectura que se ha hecho por Secretaría.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Herrera.

**Sr. Herrera.** — Señor presidente: personalmente comparto la posición del señor diputado Pena con respecto al problema de los trabajadores a domicilio, porque es exacto que

encuadrarlos en esta ley significaría un defecto de técnica legislativa, atento a que tienen un estatuto especial que los ampara. Pero también comprendo el problema que se ha planteado en cuanto a la situación de ese grupo de trabajadores. Por ello, como fórmula transaccional, se me ocurre agregar al inciso c) lo siguiente: «Hasta tanto se reforme la ley 12.713, les serán aplicables a los trabajadores a domicilio las normas de la presente.»

Entiendo que ésta es una fórmula que podría salvar la situación que se ha planteado. La Honorable Cámara la considerará y resolverá en definitiva.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Niembro.

**Sr. Niembro.** — Señor presidente: he escuchado las distintas proposiciones de los señores diputados acerca de la redacción final del inciso c) del artículo 49. De todas ellas, considero que la más justa es la que acaba de formular el señor diputado preopinante, y por ello vamos a dar nuestro apoyo a esa redacción.

**Sr. Fabrizio.** — ¿Me permite, señor diputado?

**Sr. Niembro.** — Sí, señor diputado.

**Sr. Fabrizio.** — Entiendo que la proposición a que se refiere el señor diputado, por su contenido, estaría mejor ubicada dentro de las disposiciones transitorias que en el texto del artículo 49.

**Sr. Niembro.** — No habría inconveniente en que así fuera.

**Sr. González Bergez.** — Pido la palabra para una aclaración.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Para una aclaración tiene la palabra el señor diputado González Bergez.

**Sr. González Bergez.** — No sé, señor presidente, si la aplicación demasiado estricta del reglamento no conspira contra la inteligencia recíproca entre los señores diputados y contra la mejor redacción de la ley.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Por eso, señor diputado, la aplicación del reglamento no es demasiado estricta.

**Sr. González Bergez.** — Lo acepto, señor presidente.

Quiero advertir que la proposición que he formulado consiste en dejar a los trabajadores a domicilio en la situación en que se encuentran actualmente, sin modificarla, mientras no venga una nueva ley a reemplazar a la que es específica de esa forma de trabajo.

La proposición que acaba de hacerse en sustitución de la que he formulado significa tanto como suprimir el inciso c), porque se incluiría en la ley a los trabajadores a domicilio, como si el inciso c) no existiera, hasta que se dicte una nueva ley reformativa de la que rige para esos trabajadores, que vendría a modificar a ésta.

Naturalmente, todas las leyes rigen mientras una ulterior no las modifique, de modo que toda

esta larga forma de expresarse es superabundante. Creo que lo más práctico sería, si es lo que se quiere, suprimir directamente el inciso c). Pero me parece que esto nos llevaría a improvisar sobre una materia que, evidentemente, no ha sido examinada ni analizada a fondo por la comisión. Tanto es así que se nos proponía suprimir del régimen de esta ley a los trabajadores a domicilio, sin advertir quizás que en esa forma, por lo menos durante un tiempo, se causaba un perjuicio a esos trabajadores.

Mi proposición tiende a que no se les cause ningún perjuicio y a que, mientras no se reforme su régimen especial, se los mantenga en la situación en que se encuentran.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — No pudiendo pronunciarse la comisión por las razones dadas por el señor diputado Pena, se procedería a votar por partes el artículo 4º.

**Sr. Ocampo.** — Si me permite, señor presidente...

Yo había propuesto un agregado al final de este artículo.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se votaría por partes, señor diputado, pero en primer término el despacho de la comisión.

**Sr. Ocampo.** — Mi propósito es el de que quede debida constancia de que las disposiciones de la ley se apliquen a todos los trabajadores que no sean excluidos expresamente. Es necesario que la comisión se pronuncie sobre el agregado que he propuesto.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Por Secretaría se va a dar lectura del agregado propuesto por el señor diputado Ocampo.

**Sr. Secretario (Oliver).** — Al final del artículo 4º iría el siguiente agregado: «Las excepciones que anteceden son taxativas.»

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: con ánimo de buscar una solución para este problema, siendo evidente que ningún sector de la Cámara quiere causar perjuicios a los trabajadores a domicilio, y menos el diputado que habla que ha sido autor de uno de los proyectos de modificación de la ley 12.713, propongo que la Honorable Cámara pase a un breve cuarto intermedio, con permanencia de los señores diputados en las bancas, a efectos de ordenar la forma en que se procederá a votar.

El señor diputado Herrera ha propuesto una solución que me parece la más accesible y que contempla mejor las posiciones marcadas en el recinto. El señor diputado Fabrizio ha señalado, a mi juicio con acierto, que el agregado pro-

puesto por el señor diputado Herrera debería incorporarse como disposición transitoria.

Como la votación, sin previo acuerdo, puede llevarnos a resultados no queridos, propongo que la Honorable Cámara pase a un breve cuarto intermedio.

**Sr. Monte.** — Estamos de acuerdo, señor presidente.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Se va a llamar para votar la moción formulada por el señor diputado Pena.

—Se llama para votar.

—Luego de unos instantes.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Tiene la palabra el señor diputado Pena.

**Sr. Pena.** — Señor presidente: teniendo en cuenta que falta poco tiempo para llegar a la hora fijada para la terminación de la sesión y que además se hace necesario estudiar con detenimiento la fórmula propuesta por el señor diputado Herrera, siempre a los efectos de no causar ningún perjuicio a los trabajadores a domicilio, como es la intención de todos los sectores de esta Cámara, y considerando también que el tiempo puede favorecernos para llegar a acuerdos sobre otras modificaciones que se han de proponer en los artículos siguientes, hago indicación de que la Cámara pase a cuarto intermedio hasta mañana a las 16 horas.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — La Honorable Cámara ya había resuelto pasar a cuarto intermedio al vencimiento de cada una de las sesiones fijadas para los días miércoles, jueves y viernes. En consecuencia, la proposición del señor diputado significaría anticipar la hora de pase a cuarto intermedio.

**Sr. Pena.** — Así es, señor presidente.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Si hubiere asentimiento de la Honorable Cámara, se procederá en la forma indicada.

—Asentimiento.

**Sr. Presidente (Mor Roig).** — Invito a la Honorable Cámara a pasar a cuarto intermedio hasta mañana a las 16 horas, señalando a los señores diputados que la sesión se reiniciará con toda puntualidad y que, lógicamente, debe hacérselo con número suficiente para votar.

—Se pasa a cuarto intermedio a la hora 23 y 10.