

Boletín Oficial

Dirección:
AVENIDA SANTA FE 1659

de la REPUBLICA ARGENTINA

Precio del Ejemplar \$ 5.-

DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL

AÑO LXXIV — Número 20.946

Buenos Aires, jueves 19 de mayo de 1966

Director Nacional: ALFREDO M. GITELLI

LEY N° 16.881

TRABAJO

Promúlgase parcialmente la Ley 16.881.
Sancionada: 29 de abril de 1966.
Promulgada: parcialmente el 18 de mayo de 1966.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

I. — Concepto y ámbito de aplicación

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

ARTICULO 2° — El solo hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador hace presumir la existencia del contrato de trabajo y aplicables las disposiciones de esta ley.

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

ARTICULO 4° — Las disposiciones de la presente ley no serán aplicables:

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 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 sujetos a contratos de ajuste marítimo.

ARTICULO 5° — 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

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

ARTICULO 7° — 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.

ARTICULO 8° — 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.

ARTICULO 9° — 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.

ARTICULO 10. — Toda modificación de las modalidades de prestación del servicio dispuesto 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.

ARTICULO 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, todos los trabajadores, sin distinción de sexo, percibirán igual salario, cualquiera sea la modalidad de la contratación.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 16. — Si el contrato de trabajo se extinguiere 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 adeuden y las indemnizaciones que pudieren corresponderle.

ARTICULO 17. — Cada accidente o enfermedad inculpa 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 recidivas 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.

ARTICULO 18. — La falta de aviso oportuno 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.

El trabajador deberá someterse al control de la enfermedad o accidente por el médico que designe el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien decidirá. Si el empleador no realizare este trámite, se estará al certificado presentado por el trabajador.

ARTICULO 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.

ARTICULO 20. — Vencidos los plazos de interrupción del servicio por causa de accidente o enfermedad inculpa, 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 del salario. Si el empleador no pudiere 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 39, inciso 3°, apartado B.

ARTICULO 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 inculpa o a la conservación del empleo, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

ARTICULO 22. — Si el empleador insistiere en despedir sin justa causa a la trabajadora que acreditare mediante certificación médica estar embarazada, deberá abonarle, además de las indemnizaciones por despido injustificado, una especial equivalente a tres meses de salarios, calculados sobre la base del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia.

ARTICULO 23. — El empleador conservará 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 en la materia, desde la fecha de su convocación y hasta treinta días después de concluido el servicio.

ARTICULO 24. — 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.

ARTICULO 25. — El empleador deberá otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1° 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.

ARTICULO 26. — 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 laborales comprendidos entre el 1° de enero y el 31 de di-

SUMARIO

EDICION DEL DIA 19/5/66 (88 páginas)

Ley N° 16.881. — Trabajo. — Promúlgase parcialmente la Ley 16.881. (Pág. 1).

2.661/66. — Misión Oficial. (Pág. 3).

2.862/66. — Empleados. Mercado Nacional de Hacienda de la Ciudad de Buenos Aires. — Se modifican los sueldos del personal. (Pág. 6).

2.928/66. — Empleados. — Promoción. (Pág. 7).

3.021/66. — Becas. (Pág. 5).

3.032/66. — Empleados. — Recurso jerárquico. (Pág. 5).

3.049/66. — Empleados. — Licencia. (Pág. 2).

3.051/66. — Correos. — Reajústase el franqueto de la correspondencia de primera clase fijado por Decreto 3.095/65. (Pág. 5).

3.052/66. — Presupuesto General. Cuenta Especial "Transporte Aéreo Interno de Carga Postal". — Créase. (Pág. 5).

3.067/66. — Misión Oficial. — Traslado a México de funcionarios del Instituto Nacional de Reaseguros, con el objeto de concretar acuerdos de intercambio de reaseguros entre ambos países. (Pág. 8).

3.225/66. — Contrataciones del Estado. Licitación Pública. (Pág. 8).

3.355/66. — Empresas del Estado. Agua y Energía Eléctrica. — Convenio de Cláusulas Económicas que se aplicará al personal. (Pág. 8).

3.359/66. — Empresa Nacional de Telecomunicaciones. — Se modifica el artículo 9° del Estatuto, aprobado por Decreto 4.522/65. (Pág. 8).

3.452/66. — Comisión Nacional de Rehabilitación del Litoral. — Presupuesto. (Pág. 5).

3.455/66. — Cereales y Oleaginosos. Lino. — Precio mínimo. (Pág. 4).

3.457/66. — Dirección General de Préstamos Personales y con Garantía Real. — Interventor interino. (Pág. 4).

3.458/66. — Exportación. Ganado Vacuno en Pie. — No pagará la retención del 12% que fija el Decreto 3.043/65, una limitada exportación de ganado vacuno al Paraguay. (Pág. 4).

13.131/65. — Empleados. — Servicios contratados. (Pág. 4).

Resol. D.N.A. 356/66. — Abastecimiento. Arena, Canto Rodado y Piedra Partida. — Precio de venta. (Pág. 9).

Resol. Gral. 1.076/66 (Varios). — Dirección General Impositiva. — Régimen de pagos mediante el depósito de cheques en instituciones bancarias. (Pág. 10).

Resol. 1.403/66. — Exportación. Ganado Vacuno en Pie. — Valores índices para ganado vacuno en pie a Paraguay. (Pág. 9).

Disposición 72/66. — Registro de la Propiedad del Automotor. — Plan de Coordinación elaborado por las Comisiones de Puertos por la Resolución Ministerial 44/66. (Pág. 9).

CONCURSOS

Anteriores. (Pág. 10)

AVISOS OFICIALES

Nuevos. (Pág. 10)

Anteriores. (Pág. 10)

LICITACIONES

Nuevas. (Pág. 11)

Anteriores. (Pág. 13)

Estatutos de Sociedades Anónimas. (Pág. 20)

Contratos de Sociedades de Responsabilidad Limitada. (Pág. 35)

EDICTOS JUDICIALES

Nuevos. (Pág. 48)

Anteriores. (Pág. 56)

REMATES JUDICIALES

Nuevos. (Pág. 50)

Anteriores. (Págs. 11 y 70)

CONVOCATORIAS

Nuevas. (Pág. 50)

Anteriores. (Pág. 74)

TRANSFERENCIAS

Nuevas. (Pág. 54)

Anteriores. (Pág. 84)

REMATES COMERCIALES

Anteriores. (Pág. 87)

AVISOS COMERCIALES

Nuevos. (Pág. 54)

Anteriores. (Págs. 11 y 87)

Índice alfabético de las sociedades publicadas en esta edición. (Nuevas). (Pág. 3)

Los documentos que se publiquen en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA serán tenidos por auténticos y obligatorios por el efecto de esta inscripción y por comunicados y suficientemente circulados dentro del territorio nacional (Decreto N° 659. Acuerdo General de Ministros del 11 de enero de 1947 artículo 6°).



19660519

ciembre 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.

El empleador no podrá otorgar vacaciones dentro del período comprendido en el artículo 25, cuando durante el transcurso del mismo el trabajador adquiriere derecho a gozar de un período completo de vacaciones, o le correspondiere, de acuerdo al artículo 24, un período mayor.

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

ARTICULO 27. — Si vencido el plazo durante el cual deben concederse las vacaciones, el empleador no las hubiere otorgado, el trabajador podrá hacer uso de ellas, dando aviso al empleador con diez días de anticipación.

Este derecho se extinguirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29.

ARTICULO 28. — 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 inculpa-

ARTICULO 29. — 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 indemnizaciones de otra manera.

ARTICULO 30. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el plazo de preaviso.

ARTICULO 31. — 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 laborales, percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones, proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTICULO 32. — 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

ARTICULO 33. — Todas las suspensiones dispuestas por el empleador, para ser consideradas válidas, deberán ser notificadas por escrito al trabajador, entregándole constancia, tener plazo fijo, y justa causa.

ARTICULO 34. — Si considera que tiene 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 comprobadas.

ARTICULO 35. — Las suspensiones que sean debidas a razones disciplinarias no podrán exceder de treinta días en el plazo de un año, contado a partir de la primera suspensión.

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

En caso de fuerza mayor debidamente comprobada, se podrán extender a sesenta y cinco días en el término de un año, contado de la misma manera. Cuando las suspensiones excedan de dichos plazos, el trabajador podrá considerarse despedido y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por despido injustificado. Igual derecho tendrá, si la suspensión no se fuere 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.

ARTICULO 36. — El trabajador sometido a proceso penal por hechos sancionados con pena privativa de la libertad, podrá ser suspendido durante el curso de aquél, pero si recayese absolutorio o sobreseimiento definitivo o provisorio tendrá derecho a la percepción de los sala-

rios correspondientes al período de suspensión.

ARTICULO 37. — La huelga suspende el contrato de trabajo.

El empleador, aun mediando declaración administrativa de ilegalidad, no podrá despedir a los trabajadores por adherir a una huelga, si ésta fue decretada por una asociación profesional reconocida.

IV. — Transferencia del contrato de trabajo

ARTICULO 38. — 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 de 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

ARTICULO 39. — El contrato de trabajo se extingue:

1º Por voluntad de las partes contratantes: el disracto 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. Estas injurias serán prudentemente apreciadas por los jueces, teniendo en cuenta el carácter de las relaciones entre las partes vinculadas por un contrato de trabajo. 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 preaviso 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 sobreviniente 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, o la inhabilitación especial dictada por sentencia judicial.

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.

Dicho promedio no podrá exceder de un importe equivalente a un mes del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, sin aplicación de coeficientes, vigente al tiempo de la extinción del contra-

to. El importe total de la indemnización en ningún caso será inferior a un mes normal del último salario del trabajador.

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

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.

Dicho promedio no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia, sin aplicación de coeficientes, vigente al tiempo de la extinción del contrato. El importe total de la indemnización en ningún caso será inferior a dos meses del último salario normal del trabajador. 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 por seguros constituidos y tomados exclusivamente a su cargo por el empleador, salvo aquellos impuestos por norma legal o convención colectiva.

6º Por quiebra o concurso civil del empleador: el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización por despido establecido en el inciso 3º, apartado B de este artículo. Si éstas fueren calificadas 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.

ARTICULO 40. — 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

ARTICULO 41. — En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A; 3º, apartados B y C; 4º, 7º y 8º del artículo 39, 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.

ARTICULO 42. — 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.

ARTICULO 43. — 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.

ARTICULO 44. — Las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, esta última con el incremento previsto en el artículo 43, tendrán carácter resarcitorio y no estarán sujetas a aportes jubilatorios ni al pago de impuestos ni a ninguna otra contribución.

Tampoco estarán sujetas a embargo y regirá para ellas lo dispuesto en el artículo 14.

ARTICULO 45. — 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.

ARTICULO 46. — Es nulo el preaviso notificado al trabajador que estuviere cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpa, huelga, servicio militar o licencia por maternidad.

ARTICULO 47. — 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

ARTICULO 48. — 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.

ARTICULO 49. — 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.

ARTICULO 50. — 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.

Al finalizar cada período o temporada, el empleador deberá otorgar al trabajador las vacaciones y abonarle el sueldo anual complementario correspondiente.

ARTICULO 51. — 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 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.

ARTICULO 52. — En todos los casos de extinción del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado en el que se hará constar las fechas de ingreso y egreso, la naturaleza de las tareas desempeñadas y su número de inscripción en la Caja Nacional de Previsión Social respectiva. También certificará haber

efectuado el pago de los aportes jubilatorios y de todo otro que sea agente de retención.

ARTICULO 53. — Para hacer frente al pago de las indemnizaciones por despido, el empleador podrá constituir una reserva deducible a los efectos del impuesto a los réditos, ingresando a ella a su opción los importes que resulten de cualquiera de los siguientes sistemas:

1. — El importe resultante de aplicar, sobre los salarios abonados durante el ejercicio al personal en actividad al cierre del mismo, el porcentaje que representen, en los tres últimos ejercicios, las indemnizaciones reales pagadas sobre los salarios totales abonados.

2. — Un porcentaje a fijar por el Poder Ejecutivo Nacional a aplicar sobre los salarios totales abonados durante el ejercicio al personal en actividad al cierre del mismo.

Los importes así reservados deberán adicionarse a la reserva ya existente de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la fecha de la promulgación de la presente ley. Al fondo así formado se imputarán las indemnizaciones que efectivamente se paguen por despidos.

ARTICULO 54. — 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:

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

ARTICULO 55. — Todas las acciones emergentes del contrato de trabajo, inclusive las de indemnización por accidentes y enfermedades profesionales, prescribirán en el plazo de cinco años durante su vigencia. Extinguido el contrato de trabajo, las acciones prescribirán en el plazo de tres años, aun aquellas que prescribieran por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

ARTICULO 56. — 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, que no será inferior a tres días hábiles, presunción de veracidad que solo podrá ser destruida por prueba en contrario.

ARTICULO 57. — 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 solo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna.

ARTICULO 58. — 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

ARTICULO 59. — 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.

ARTICULO 60. — 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.

ARTICULO 61. — Las cláusulas de las convenciones individuales o colectivas que desconocen o reducen derechos garantizados por ley a los trabajadores, se reputarán nulas de pleno derecho.

Son igualmente nulos los actos simulados o en fraude a la ley que tengan ese objeto.

Cuando una convención contenga simultáneamente cláusulas que signifiquen reducciones y ampliaciones de derechos garantizados por ley a los trabajadores, la nulidad alcanzará sólo a las primeras, y las segundas conservarán su validez.

IX. — Disposición transitoria

ARTICULO 62. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado producidos a partir del 15 de septiembre de 1965.

ARTICULO 63. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los veintinueve días del mes de abril del año mil novecientos sesenta y seis.

C. A. PERETTE A. MOR ROIG
Claudio A. Maffei Guillermo González
— Registrada bajo el N° 16.881 —

DECRETO N° 3.643. — Bs. As., 18/5/66.

VISTO: La Ley número 16.881 comunicada por el Honorable Congreso de la Nación a los efectos del artículo 69° de la Constitución Nacional y,

CONSIDERANDO:

Los fundamentos de que da cuenta el mensaje que se remite en la fecha al Honorable Congreso de la Nación y en el ejercicio de las facultades conferidas al Poder Ejecutivo por el artículo 72° de la Constitución Nacional,

El Presidente de la Nación Argentina, Decreta:

Artículo 1° — Obsérvanse los artículos 1° a 38° y 41° a 61° del adjunto proyecto de Ley número 16.881.

Art. 2° — Con la salvedad establecida en el artículo anterior, promúlgase y téngase por ley de la Nación el proyecto de ley registrado bajo el número 16.881.

Art. 3° — El presente decreto será refrendado por el señor Ministro Secretario en el Departamento de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 4° — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese.

ILLIA. — Fernando Solá.

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACION:

MENSAJE N° 3.644. — Bs. As., 18/5/66.

El Poder Ejecutivo ha procedido a un detenido análisis de la Ley 16.881, sancionada por Vuestra Honorabilidad, ponderando con la debida atención su alto propósito y atendiendo a la trascendencia indudable del asunto.

Valora, así, el encomiable esfuerzo realizado por Vuestra Honorabilidad para ordenar y actualizar las disposiciones legales que reglan los contratos de trabajo, recogiendo los aportes de la jurisprudencia en unos casos y unificando la interpretación en otros cuando ella no aparecía como uniforme.

No ha sido otra la inquietud que ha guiado al Gobierno Nacional al encomendar a conocidos tratadistas la elaboración de un anteproyecto del Libro del Trabajo del Código de Trabajo y Seguridad Social como base para la discusión pública sobre un tema que tanto interesa a uno de los aspectos fundamentales del quehacer nacional.

En ese sentido ha dado cumplimiento a las íntimas convicciones que sustentan su filosofía de gobierno, fundada en claras definiciones de política social.

Ratificamos ante Vuestra Honorabilidad los propósitos reiteradamente enunciados por el Poder Ejecutivo de ajustar su gestión a estos principios y que están insertos en los sucesivos mensajes y que reiteramos ahora "Es imprescindible comprometer el esfuerzo común de los factores decisivos de la producción, trabajadores y empresarios, en lo que llamamos el pacto social mediante el cual deben articularse bases compromisorias para que en este campo tan delicado de la actividad no se produzcan fricciones ni encuentros estériles".

Obreros y empresarios han de aceptar el compromiso que tienen frente a la Nación de resolver pacíficamente sus diferencias y ser uno de los sostenes principales de un orgulloso sentimiento nacional de suficiencia para vencer las dificultades que la República enfrenta.

Hemos intentado ya que esta conciencia de responsabilidad social quedara debidamente manifestada y se evidenciara en los organismos del Estado que se ponían a disposición de empresarios y trabajadores para que hicieran efectivo el diálogo y analizaran y contrastaran las distintas soluciones que tienen para los problemas económicos y sociales de la República. A pocos meses de nuestro gobierno convocamos a las partes para constituir un mecanismo de acuerdo que se anticipara al Consejo Económico y Social hasta que éste fuera creado por la ley. La terminante negativa de esos momentos constituye, esto se ve claro ahora, un error manifiesto determinado por una actitud de excesiva suficiencia o de desconianza para la nueva modalidad de análisis de estas cuestiones.

"Hemos contraído la responsabilidad de constituir, mejorar y defender una auténtica democracia social, causa nacional que tenemos la obligación de preservar ante las oscilaciones de las generaciones maduras y la incredulidad de la juventud". En esa versión renovadora de la democracia social se exige una escala distinta de valores en la que las posibilidades de gravitación reflejen la verdadera composición de la sociedad actual. Cuando hemos dicho que propugnamos el pacto social estamos reconociendo el igual derecho que tienen el capital y el trabajo de participar con el Estado en la empresa común del bienestar colectivo.

A ese interés común es indudable que le preocupa el incremento de la riqueza, pero está mucho más interesado en saber cómo se va a distribuir. El interés social está puesto en un sistema de justicia verdadera en el que la em-

SUMARIO

(Viene de la página 1)

Índice alfabético de las sociedades publicadas en esta edición

ESTATUTOS DE SOCIEDADES ANONIMAS

Página 20 a 36

Atina S. A. C. e I.
Brandú S. A. C. I. F. y A.
Crédito Comercio Unido S. A. F. I.
Calera Central S. A. C. I. F. e I.
Calera Central S. A. C. I. F. e I.
Calendar S. A. I. C. I. y A.
Chalet Jardín S. A. C. I. F.
Faher Argentina S. A. F. I. y C.
Hoboken Ltda. S. A. I. C. y F.
Inmobiliaria Once S. A. C. I. F.
Juan B. Mazzei S. A. C. I. F. e I.
José Otero S. A. C. I. I. y F.
Línea Once Letra "L" S. A. C. I. y de T.
La Cañada S. A. F. C. C. I.
Laitgas S. A. I. y C.
Minoc S. A. C. y F.
Maripall S. A. C. I. y F.
Melbro S. A. C. I. e I.
Nectaris S. A. A. C. I. F. e I.
Opalo S. A. C. I. I. F. y A.
Panificación Argentina S. A. I. y C.
Sociedad Edificadora Argentina "S.E.A." S. A. C. I. y F.

CONTRATOS DE SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Página 35 a 48

A. Bandiera y V. Della Palma
Ancona
Arba
Alfil
A. S. Krowichi e Hijos
A. S. Krowichi e Hijos
Altayu
A. I. V. E. N.
Astilleros de Trabajadores Arg.
Metalúrgicos Asociados A.T.A.M.A.
Astilleros de Trabajadores Arg.
Metalúrgicos Asociados A.T.A.M.A.
Bardot
Cinematográfica Loria
Cipriani y Cia.
Casa Zaidel
Chick en Club
Drogueria Aghina
Dino
Distrinor
El Fortín
Electromecánica Montes de Oca
Establec. Metalúrgicos Irán
Edificadora del Oeste
Enrique J. Seré
Fincal
Fralberg Hnos.
Gráfica Cénit
Hijos de Domingo Fasce
Instituto Privado de Asistencia Médica
Jesús Fernández y Cia.
Jesús Fernández Hnos. y Cia.
Kachler
Lasedal
Laboratorios Mondelle
Lukacher y Wolgentler
Lacarra 48
Maritima Grant y Cia.
Manuel Kulich y Cia.
Mesate
Moldumetal
Molino y Cia.
Maderera Trasandina
Mengibar
Marcel Frederic
Mc. Gregor Laboratorios de Argentina
Oxford Argentina
O. V. A.
Productos Unolite
Provisión Palermo
Rapa y Cia.
Rafael Ruda e Hijos
Rel-Car
Riviera
Russo Hnos.
Schiffrin
Talleres Domingo Alfano
Talleres Domingo Alfano
The Argentine Plasticote
Usonia
Unda
Uranus
Vicente Lamónaco e Hijos
Zurlo, Donato y Cia.
Zurlo, Donato y Cia.
Zum - Bier

CONVOCATORIAS

Página 50 a 54

Asociación Católica Irlandesa S. A.
Asociación Residentes del Distrito de Rodeiro
Alvear Palace Hotel S. A. I.
Alvear Palace Hotel S. A. I.
Asociación Española de S. M. de Barracas
Aserradero Potensa S. A. I. y C.
Armenia del Río de la Plata S. A.
Bonafide
Bormida S. A. I. C. y F.

Bau S. A. C. C. I. I.
Cuito Israelita de Belgrano S. A.
Cerámica Argital S. A. I. C. e I.
Cámara de la Industria Curtidora Argentina
Castel Gandofo S. A. C. I. F.
Camping Club de Bs. As.
Confitería Bambi S. A. I. y C.
Cinta Azul S. A. I. y C.
Calgary S. A. G. I. F. I. y A.
Cooper Metal S. A. I. C.
C. Savarese S. A. I. C. F. e I.
Coral S. A. C. I. I. y F.
Cornell S. A.
Club A. Palermo S. A. C. I. F.
Crédito Once S. A. C. I. F.
Charut S. A. C. I. y F.
D.I.P.A. S. A.
Domingo Gaset S. A.
Establecimientos Broadway S. A. I. C.
Elfa I y C. S. A.
Educar S. A. I. C. F. e I.
E.I.F.R.A. S. A.
Establecimiento Alabama S. A.
Foyesa S. A. A. I. C.
Fruithorticultora Peregrino S. A. C. I.
Fireche S. A. C. I. F. e I.
Fulfa S. A. C. e I.
Ganz Hnos. S. A. I. C. e I.
Graco S. A. I. C. F. e I.
Gelfix Adminvers S.A.C.I.F.A.
Gelfix Adminvers S.A.C.I.F.A.
Günter Fröhlich S. A. C. I. F.
Hys S. A. I. C. I. F.
Halperin Carrocerías S.A.I.C.F. e I.
Ilfar S. A. C. I. F. e I.
Ingalko S. A. I. C. F.
Julia S. A. I. C. y F.
Lifa I. C. S. A.
La-Re S. A.
Longvie S. A. C. e I.
La Industrial Platense S. A.
Marion S. A. C. e I.
Muraito S. A. I. C. I. F. y A.
Muraito S. A. I. C. I. F. y A.
Manantial S. A. C. I. e I.
Modas Greta S. A. I. y C.
Marilú S. A. C. e I.
Nueva Zelaya S. A.
Normental S. A. C. I. y A.
Nevada S. A. I. C. F. e I.
Otamendi S. A. C. I. F. e I.
Puloi S. A. I. C.
Publicidad C. V. S.A.P.C.F. e I.
Pablo Treviso S. A. F. A. C. I. M. I.
Promobra S. A. I. C. I. F.
Plastimetal Argentina S. A. I. y C.
Rutam S. A. F. C. e I.
R.V.H. S. A. I. y C.
Scioli S. A. I. y C.
Sana S. A. C. F. e I.
San José de Gail S. A.
Saler S. A. C. I. F. I. y A.
S. A. Carlos Casado Ltda.
Star Argentina S. A. C. I.
Tar S. A. I. C. F. e I.
V. Monasterio y Cia. S. A. C. I.

AVISOS COMERCIALES

Página 54 a 56

B. Ismach S. A. C. I. y F.
Cia. Gral. de Finanzaciones y Participaciones S. A.
Corporación Comercial Ins. Israelita S. A.
Cleanosol Argentina S. A.
Cerámica San Lorenzo I. C. S. A.
Crédito Comercial Boca S. A.
Chacoli S. A. C. I. F. I.
Chapiro y Asociados S. A.
Del Parque S. A. I. y C.
Dermata S. A. I. C. y F.
El Recuerdo I. P. y C. S. A.
Edificadora Ivne S. A. C. I. M. I.
Fel-Bret S. A. C. I. e I.
Hiteny S. A. I. C.
Ianza S. A. C. C. y F.
Inaua S. A. C. C. y F.
Jesús Mel S. A. C. e I.
Juntas y Retenes S. A. I. C. y F.
La Inmobiliaria Cia. Arg. Seguros Generales S. A.
Mar Azul S. A. I. y F.
Marocchi Hnos. S. A. C. I. y F.
Macfa S. A. I. C. I. y F.
Nobleza Radio S. A. C. e I.
Ombú Cia. Argentina de Seguros S. A.
O.M.S.A. S. A. I. y C.
O. Altbach y Cia. S. A. I. y C.
Promobra S. A. I. C. I. F.
Pohlisa S. A. I. E. C. I. I. y F.
Radio Victoria S. A. I. y C.
Santillana S. A. C. M. y P.
Scioli S. A. C. I. I. F.
Sanz S. A. I. y C.
S. A. Estancia La Pelada G. y C.
Tampico S. A. C. I. I. y A.
Villeroy y Boch S. A. C. A.
Vituro S. A. I. F. C. e I.
Vicente Martini e Hijos S. A. I. y C.