

Enero 27 y 28 de 1966

49ª REUNION — 2ª SESION ESPECIAL EXTRAORDINARIA

Presidencia del doctor CARLOS H. PERETTE, vicepresidente de la Nación, y del señor senador EDUARDO JOSE AGUSTIN GAMOND, presidente provisional del Honorable Senado

Secretarios: señores CLAUDIO A. MAFFEI y CESAR ALBERTO RODRIGUEZ

Prosecretarios: señores DELFOR W. CARESSI y RAFAEL ARANCIBIA

SENADORES PRESENTES:

ABDALA, Demetrio César
ABDALA, Felipe
ACUNA, Ramón Edgardo
AGUIRRE LANARI, Juan R.
ASTUDILLO, Félix E.
BARBICH, Adolfo A.
BASSI, Ricardo Alberto
BAUDUCCO, José Raúl
BLANCO, Rubén V. M.
CANTONI, Aldo H. N.
CASTIGLIONE, José F. L.
FASSI, Santiago Carlos
FREYTES, Angel R.
GAMOND, Eduardo José Agustín
GELSI, Celestino
GHIGLIONE, Alfredo Miguel
GONZALEZ FUNES, Tomás
LÓPEZ, Jorge Oscar
LUBARY, Ginés A.
MANCINI, Galileo
MARTINEZ, José Alberto
MORILLO, Carlos Argentino
RISPOLI ROMAN, Enrique G.
RODRIGUEZ, Eugenio L.
TARDELLI, Antonio

AUSENTES, EN MISION OFICIAL:

GADANO, José Enrique
VARELA DÍAZ, Diógenes

AUSENTES, CON AVISO:

ACUNA, Ernesto N.
AGUIAR VÁZQUEZ, Américo Ángel
BERNARDO, Miguel Ángel
CAPRARO, Francisco
CORRADI, Luis Mauricio
DE REGE, Roberto
FERNÁNDEZ (h.), Mariano
FLORES, Domingo
LOVAGLIO, Dante A.
MARTÍNEZ GARBINO, Lucio José
MARTÍNEZ SARAVIA, Miguel A.
OLMEDO, Rolando
OVANDO, Ricardo
RAMÍREZ, Lauro Francisco
SALMÉN, Miguel
SAPAG, Elías
SNOPEK, Guillermo
VITTI, Alfonso Andrés

SUMARIO

- 1.—Decreto de citación a sesión especial. (Página 3090.)
- 2.—Asunto entrado:
Dictamen de comisión. (Página 3090.)
- 3.—Manifestaciones relacionadas con la reglamentación de la ley de emergencia de la industria azucarera. (Página 3090.)

4.—Consideración de los dictámenes en mayoría y minoría de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el proyecto de ley en revisión sobre modificaciones a la ley 11.729 (contratos de trabajo). Se aprueba el dictamen de la mayoría. (Página 3093.)

5.—Apéndice:

Sanción del Honorable Senado. (Página 3125.)

—En Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de enero de 1966, a la hora 21 y 30, dice el

Sr. Presidente. — Habiendo número en el recinto, queda abierta la sesión.

1

CITACION A SESION ESPECIAL

Sr. Presidente. — Por Secretaría se va a dar lectura al pedido de sesión especial y al decreto de convocatoria dictado por la Presidencia.

Sr. Secretario (Maffei). — (*Leyendo*):

Buenos Aires, 24 de enero de 1966.

Al señor presidente del Honorable Senado de la Nación, doctor Carlos H. Perette.

Tenemos el agrado de dirigirnos al señor presidente, a fin de solicitarle quiera tener a bien disponer se cite al Honorable Senado para realizar sesión el próximo jueves 27 del corriente, a la hora 18, a fin de considerar el proyecto de ley en revisión sobre modificaciones a la ley 11.729.

Saludamos al señor presidente con nuestra consideración más distinguida.

Santiago Carlos Fassi. — Rubén V. M. Blanco. — Alfredo Miguel Ghiglione. — Alfonso Andrés Vitti. — Angel R. Freytes.

Visto la nota que antecede por la que señores senadores solicitan la realización de una sesión con el objeto de considerar el proyecto de ley en revisión sobre modificaciones a la ley 11.729, y atento lo dispuesto en los artículos 19, 21 y 32, inciso 7º, del reglamento del Honorable Senado,

El presidente del Honorable Senado de la Nación

DECRETA:

Artículo 1º — Por Secretaría cítese a los señores senadores para realizar sesión el próximo jueves 27 del corriente, a la hora 18, a fin de considerar el proyecto de ley en revisión sobre modificaciones a la ley 11.729.

Art. 2º — Comuníquese.

CARLOS H. PERETTE.
César Alberto Rodríguez.

2

ASUNTO ENTRADO

Dictamen de comisión

Sr. Presidente. — Ha tenido entrada el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social sobre las reformas a la ley 11.729.

3

MANIFESTACIONES

Sr. Gelsi. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Gelsi.

Sr. Gelsi. — Como ésta es una sesión especial, no sé si estudiando bien el reglamento se puede o no fundamentar un proyecto de pedido de informes presentado por mí ayer por el no cumplimiento de la reglamentación de la ley de emergencia azucarera, votada con toda celeridad por este cuerpo en horas de madrugada. Ha pasado un mes y nada se ha hecho. Los diputados nacionales representan al pueblo de la Nación; pero los senadores a los Estados provinciales, y mientras nuestra provincia viva el estado de subversión por el abandono de algunos funcionarios del Poder Ejecutivo, los senadores por Tucumán no vamos a formar quórum mientras éste dependa de nosotros.

Sr. González Funes. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — No hay nada en discusión.

Sr. González Funes. — Quisiera dar una brevísima explicación al señor senador, cuya responsabilidad la merece.

Efectivamente el señor senador ha presentado un proyecto de declaración del que no se ha dado cuenta en este caso porque se trata de una sesión especial. La inquietud del señor senador está dirigida a obtener la reglamentación de la ley de emergencia sobre el azúcar. Este asunto ha sido tratado con todo interés por el Poder Ejecutivo y sus organismos.

Está preparado el decreto reglamentario y puede tener la seguridad el señor senador que si no sale mañana, el lunes ha de darse a publicidad. Es decir que esta explicación ha de ser útil para calmar la inquietud del señor senador por Tucumán, y para que advierta que todos estamos preocupados por el problema azucarero de Tucumán, tanto como el señor senador preopinante.

Quería decir estas palabras, señor presidente, a los efectos de dejar establecida cuál es la situación del problema azucarero.

Sr. Acuña (R. E.). — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Acuña.

Sr. Acuña (R. E.). — Señor presidente: efectivamente, el Honorable Senado en reiteradas oportunidades manifestó, a través de expresio-

nes vertidas por los distintos sectores, su preocupación por los graves problemas que afligen a la industria azucarera y a todos los factores intervinientes en ese proceso. Incluso se fijó un criterio unánime orientado a que durante el período de sesiones extraordinarias el Parlamento se abocara a la consideración de un proyecto de ley del azúcar que diera solución definitiva a este problema.

La ley de emergencia votada en los últimos días del año 1965 tenía ese carácter de urgencia que las condiciones reinantes imponían. Sin embargo, hasta la fecha y no obstante los graves hechos que suceden principalmente en Tucumán, donde la conmoción popular amenaza arrasar con toda forma orgánica de convivencia en esa provincia, hasta ahora no se ha dado cumplimiento —sin perjuicio de dictarse la reglamentación de la ley— a la reposición de los obreros despedidos, a los adelantos a que se encuentra comprometido el gobierno por el artículo 12 de la ley y a las incautaciones que prevé el artículo 3º de la misma.

En consecuencia, creo, señor presidente, que el planteo del señor senador Gelsi —y descarto su apoyo a la consideración y aprobación de la ley 11.729— configura una posición coincidente con sus responsabilidades como representante de Tucumán, que no aceptaban otro pronunciamiento que el realizado.

Los señores senadores que adhieren a la posición del senador Gelsi no aportarán su presencia en el recinto para asegurar el tratamiento de la ley 11.729, mientras no medie el ofrecimiento y la seguridad del Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Comercio de que la ya crónica emergencia que sitia al proceso cañero ha de ser resuelta de manera perentoria; el senador que habla, autor de un proyecto de ley sobre el azúcar, hombre de Catamarca, provincia que interviene a través de sus braceros en el proceso azucarero de Tucumán y del Norte, adhiere a la proposición del señor senador nacional por Tucumán.

Sr. Presidente. — Corresponde dar lectura por Secretaría al despacho de la Comisión de Legislación General sobre reformas a la ley 11.729.

Sr. González Funes. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador González Funes.

Sr. González Funes. — El dictamen de la comisión está sobre las bancas, de modo que es de conocimiento de los señores senadores. Como se trata de un despacho extenso, cuya lectura insumiría bastante tiempo, hago indicación, si hay asentimiento para ello, para que se suprima su lectura. Así mismo, hago indicación para que se considere sobre tablas.

Sr. Presidente. — Si hay asentimiento general, así se procederá.

Sr. Fassi. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Fassi.

Sr. Fassi. — Como senador de la Nación y como presidente del sector de la mayoría, aseguro ante los señores senadores por Tucumán que a más tardar el próximo lunes se dictará el decreto reglamentario de la ley sobre el azúcar, y los insto, en virtud de esa circunstancia, a que integren con nosotros el quórum para sancionar una ley que no debe demorarse porque la reclama la masa laboral de la República.

Hago, pues, indicación, señor presidente, para que se los invite, informándoles que el presidente del bloque de la mayoría afirma que el lunes a más tardar los señores senadores por Tucumán verán satisfechas sus legítimas aspiraciones.

Sr. Gelsi. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Gelsi.

Sr. Gelsi. — Tucumán está cansada de promesas. El señor subsecretario de Comercio ha viajado para consultar a los representantes más reaccionarios del país para impedir que llegue la justicia al campo azucarero. Estamos cansados de promesas.

Además quiero agregar que no estamos en contra de la reforma de la ley 11.729, porque vamos a votar por ella tal como ha venido de la Cámara de Diputados, a fin de que no se demore su sanción. Y pido, señor presidente, que se pase lista para comprobar si hay quórum.

Sr. Presidente. — El señor senador Gelsi solicitaba la seguridad de que el Poder Ejecutivo diera una palabra concreta definiendo la decisión de reglamentar la importante ley del azúcar a que él se ha referido. Ha hecho lo propio en términos semejantes el señor senador Acuña, y el señor presidente del bloque de la mayoría, doctor Fassi, señalaba en nombre de su sector que esa reglamentación se dará a conocer el día lunes, de modo que el señor senador por Tucumán tiene la seguridad de esa definición y de esa responsabilidad.

La Presidencia le sugiere amablemente al señor senador, como lo hace siempre, en los términos cordiales, que el objetivo y el propósito que le alientan es una preocupación para todo el país, con respecto al azúcar, pero no puede desmembrar el anhelo legítimo de la sanción del dictamen y considerar el despacho sobre reformas a la ley 11.729.

Yo desearía preguntar al señor senador si la palabra del señor presidente del bloque de la mayoría en la que se señala que esa reglamentación se dará a conocer el lunes próximo, en virtud de una consulta que él ha tenido directamente con el señor presidente de la Nación, no satisface sus aspiraciones. Le hago la consulta al señor senador para ver si es posible conciliar esto con las afirmaciones que ha formulado el señor senador en nombre del bloque, pero creo que en el curso del debate pudo hacerlo en

nombre del propio pensamiento del presidente de la República.

Sr. Fassi.—Lo hago en nombre del Poder Ejecutivo, a quien he consultado y que ha manifestado que no hay ningún motivo de demora ya que ésta, si la hubo, se debió a conversaciones necesarias con las autoridades del Banco Central a los efectos de obtener la financiación de la ley.

Dichas conversaciones están terminadas, de manera que a más tardar el lunes se dictará el decreto reglamentario. Entiendo que asumo una responsabilidad ante la Cámara, ante la provincia de Tucumán y ante los señores senadores por Tucumán, y yo conozco la medida de la responsabilidad que asumo en este momento.

De modo que es desde este punto de vista que insisto en el pedido que hago a los señores senadores para que contribuyan a formar el quórum. Han demostrado tener el propósito de contribuir a la elaboración de esta ley, y sería lamentable que por tal circunstancia y no haciendo fe en mi palabra, rompieran el quórum e impidieran que en esta oportunidad diéramos la ley que es motivo de esta citación especial.

Sr. Gelsi.—Pido la palabra.

Sr. Presidente.—Tiene la palabra el señor senador Gelsi.

Sr. Gelsi.—A veces una actitud no depende de uno mismo. Yo, con todo respeto, he escuchado al señor presidente de la Honorable Cámara y al señor presidente del bloque mayoritario. Pero el señor senador Rísoli Román y yo somos tucumanos ciento por ciento y no aceptamos más promesas ni «con palabra de casamiento». Hechos y no palabras. Pido que se pase lista, porque no hay quórum en el recinto.

Sr. Presidente.—Previamente, hay un pedido del señor senador Fassi de invitar a los señores senadores Celestino Gelsi, Enrique G. Rísoli Román y Ramón Edgardo Acuña a concurrir al recinto.

Sr. López.—Que se pase a un cuarto intermedio de cinco minutos.

Sr. Presidente.—Si hay asentimiento general...

Sr. González Funes.—¡No, señor presidente! De lo que se trata es de invitar a los señores senadores para que integren el quórum. Su inquietud es compartida por todos. La aplicación está dada. Faltan horas solamente para que el decreto reglamentario salga. Es decir, no hay ninguna otra consideración que pueda oponerse a que esta noche llevemos a feliz término la sanción de la reforma a la ley 11.729.

Es un asunto que interesa a vastos sectores de la opinión nacional. Dicha sanción está siendo reclamada por sectores obreros y empresarios. Hay que poner paz en las relaciones entre patronos y obreros. Es indispensable este estatuto jurídico que estamos por dictar esta noche. Entonces, señor presidente, hay que medir toda la enorme responsabilidad que asume

quien quiebre el quórum, que hemos conseguido con buena voluntad todos los sectores para sancionar esta ley que tampoco admite dilación.

Si hubiéramos dicho que el decreto reglamentario de la ley de emergencia del azúcar va a ser estudiado durante uno, dos o tres meses, podría todavía haber alguna resistencia. Pero, a nombre del bloque de la mayoría, aun a nombre del Poder Ejecutivo —ya que tenemos los informes correspondientes a ese efecto—, hemos prometido que el decreto reglamentario saldrá, puesto que está ya terminado todo su trámite y se han cumplido todas las conversaciones, diligencias y requisitorias con respecto a la financiación de la ley. No falta nada.

En consecuencia, nosotros reclamamos de la alta responsabilidad de los señores senadores que ayuden a integrar el quórum para que, esta noche, sea sancionada la reforma de la ley 11.729. Conociéndolos, sabiendo de su exquisita sensibilidad popular y de la alta responsabilidad con que actúan en la Cámara, creemos que van a contribuir a la formación del quórum, y, para ello, no hace falta un cuarto intermedio sino, simplemente, la invitación cordial desde la Presidencia a los fines de que los señores senadores revean la posición que adoptaron. Tenemos plena confianza de que cooperarán con nosotros para formar el quórum y dar sanción a la reforma de la ley 11.729.

Sr. Presidente.—La Presidencia entiende que para poder vehiculizar las ideas que ha expuesto tan claramente el señor senador por Mendoza, es necesario —habiendo asentimiento general— un breve cuarto intermedio para concretar esas gestiones.

La Presidencia, en consecuencia, visto el asentimiento general y sabiendo del patriotismo de los señores senadores que han planteado la cuestión, va a disponer un breve cuarto intermedio para que se realicen los trámites correspondientes.

En consecuencia, señores senadores, invito al cuerpo a pasar a cuarto intermedio.

—Así se hace, a la hora 21 y 46.

—A la hora 22 y 30, dice el

Sr. Presidente.—Continúa la sesión.

La Presidencia debe informar a los señores senadores que se ha celebrado una reunión con un gran sentido patriótico con los señores presidentes de todos los bloques de esta Honorable Cámara, así como también con los señores senadores Gelsi, Rísoli Román, Astudillo y Ramón Edgardo Acuña. Se trató en esa oportunidad la cuestión planteada por el señor senador Gelsi, referente a la necesidad imperiosa y perentoria de la reglamentación de la ley del azúcar, tan reclamada por todos los sectores. En tal circunstancia cada uno de los asistentes fijó su punto de vista y señaló la necesidad coincidente de que esa reglamentación sea dictada con toda urgencia.

Esta Presidencia se comunicó directamente con el señor presidente de la República, doctor Arturo Illia, quien manifestó de inmediato que la reglamentación estaba prácticamente aprobada en el día de hoy, que se había trabajado activa e intensamente en sus distintos aspectos, así como también en cuanto concierne a la financiación de la ley, que se relaciona también con la reglamentación.

El doctor Arturo Illia asignó a la reglamentación de la ley una gran importancia, en la misma forma que lo han planteado los señores senadores, y expresó que había transmitido al señor senador Fassi en horas de la mañana esa decisión y posición del Poder Ejecutivo; de manera que según manifestó el señor presidente de la República, la reglamentación de la ley azucarera está en condiciones de darse a conocer con toda urgencia, es decir que saldrá entre los días que faltan de esta semana y los primeros de la próxima. La satisfacción, con la urgencia que se merece, del deseo de que se reglamente con urgencia la ley implica un paso importante que contempla las legítimas aspiraciones señaladas en este recinto y que había también ya anticipado el señor senador doctor Fassi.

Cabe señalar también que hubo coincidencia entre todos los señores senadores en expresar oportunamente en la sesión que corresponda su anhelo de que la Cámara solicite para el mes de febrero que el Poder Ejecutivo incluya el tema de la ley del azúcar para adoptar todas las reformas que fueren menester o sancionar en una nueva y verdadera ley del azúcar, con respecto a lo cual también está en deuda el Poder Legislativo argentino.

De esta manera se ha logrado la seguridad, por parte del señor presidente de la República —que ya había anticipado al mediodía— en el sentido de que la reglamentación de la ley saldrá en los días que restan de esta semana o en los primeros de la próxima, y a criterio de los sectores legislativos se pedirá oportunamente la inclusión del tema referente al azúcar entre los puntos a considerar en sesiones extraordinarias.

Es así entonces como con la conciencia, el aporte y el patriotismo de todos los señores senadores se ha podido traducir una inquietud, una esperanza y una requisitoria que no sólo hace al porvenir de una o varias provincias, sino que interesa a toda la República.

Con estos conceptos queda finiquitado el problema que motivó las expresiones que se han vertido acerca del mismo.

Sr. Ríspoli Román. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Ríspoli Román.

Sr. Ríspoli Román. — Al dar por terminado este desgraciado incidente, deseo manifestar que los representantes de Tucumán no ponemos en duda las palabras del señor presidente, así como tampoco las de los otros señores senadores, pero

creo que esa reglamentación no va a ser la adecuada, porque no tengo fe en los funcionarios inferiores encargados de redactarla. A Tucumán, la han defraudado en más de una oportunidad, a pesar de que tienen un profundo conocimiento del problema, pues han sido ministros en esa provincia y, junto con nosotros —como el señor Cruzalegui— han estado en este asunto del azúcar. Han sido también empleados de los ingenios del Norte, y son los que han estado obstaculizando la solución para Tucumán.

De todas maneras ojalá me equivoque y la reglamentación sea la que Tucumán espera.

4

CONTRATOS DE TRABAJO

Sr. Presidente. — Corresponde que por Secretaría se dé lectura al dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en el proyecto de ley, venido en revisión de la Cámara de Diputados, sobre reformas a la ley 11.729.

Sr. González Funes. — Como todos los señores senadores tienen sobre sus bancas el dictamen de la comisión, que es bastante extenso, hago indicación para que se suprima su lectura.

—Asentimiento.

Dictamen de comisión

Honorable Senado:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social ha considerado el proyecto de ley en revisión sobre contratos de trabajo; y, por las razones que dará el miembro informante, os aconseja la sanción del siguiente

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, en relación de dependencia, durante un período determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, a cambio de un salario.

Art. 2º — 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.

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 esta ley no serán aplicables:

- a) A los trabajadores que presten servicios en organismos dependientes de los poderes del Estado nacional, provinciales

y municipales, salvo aquellos cuya relación laboral se rija por convenios colectivos de trabajo, o se encuentren, antes de la vigencia de esta ley, amparados por la legislación laboral común;

- b) A los trabajadores comprendidos en los decretos leyes: 28.169/44 (ley 12.921), 3.750/46 (ley 12.921), 326/56 y ley 13.020;
- c) A los trabajadores sujetos a contratos de ajuste marítimo.

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, 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 acreditar 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.

Entendiéndose 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.

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

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

- a) Cuando la remuneración es mensual, cada mes;
- b) Si la remuneración es a jornal, por pieza o medida, cada quince días o dieciséis si corresponde en el período mensual;
- c) En los trabajos o servicios eventuales, a la terminación de los mismos, o cada quince días si su duración fuere mayor.

Los pagos correspondientes a cada período deberán hacerse dentro de un plazo de siete días corridos 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. 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 normas sobre embargabilidad.

Art. 15. — El empleador deberá abonar al 31 de diciembre de cada año un sueldo anual complementario. El mismo será equivalente a la dozava parte del total de salarios que por cualquier índole el trabajador haya percibido durante el año, en el plazo establecido en el artículo 13, y no podrá ser fraccionado en cuotas.

Art. 16. — Si el contrato de trabajo se extinguiese 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 fuera 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 aplica-

ción 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 percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Art. 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 contralor 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.

Art. 19. — El derecho del trabajador a la percepción de los 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 pudiere realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar. El trabajador podrá negarse a aceptar la tarea ofrecida cuando el salario que corresponda a la misma sea inferior en más del 25 % del que percibía anteriormente las eventuales actualizaciones o configurase una notoria disminución de categoría, y considerar extinguido el contrato con derecho a la indemnización prevista en el artículo 40, 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 tiempo que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

Art. 22. — Los beneficios previstos en los artículos 17 a 21 no son aplicables a los trabajadores comprendidos en la ley 12.713.

Art. 23. — Si el empleador insistiera 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.

Art. 24. — 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.

Art. 25. — El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales con percepción de salarios, por los plazos según su antigüedad en el servicio:

- a) De seis meses hasta cinco años, quince días corridos;
- b) De cinco años hasta diez años, veinte días corridos;
- c) De diez años hasta quince años, veinticinco días corridos;
- d) De quince años hasta veinte años, treinta días corridos;
- e) De más de veinte años, treinta y cinco días corridos.

Art. 26. — 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:

- a) Cuando el trabajador y el empleador lo solicitaren de común acuerdo;
- b) Si las características especiales de una actividad determine su necesidad;
- c) Por disminución o falta de trabajo no estacionales, si ello favorece los intereses del trabajador.

La fecha de iniciación del período de vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador, con anticipación no menor de 15 días.

Art. 27. — 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 el beneficio se otorgase entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre; y del año inmediato anterior, si se concediese entre el 1º de enero y el 30 de abril. A tal efecto, serán computados como días trabajados los períodos de interrupción de la prestación de

servicios originados por accidentes o enfermedades inculpables.

Art. 28. — 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 tres días de anticipación.

Este derecho se extinguirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30.

Art. 29. — 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. 30. — Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes al período inmediato anterior no gozado, aunque hubieren sido compensados mediante el pago de salarios, o indemnizados de otra manera.

Art. 31. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el plazo de preaviso.

El accidente o enfermedad inculpable ocurrido durante el período de vacaciones, determina la suspensión de éstas, las que se completarán al producirse el alta de la causa que originó la interrupción.

Art. 32. — 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.

Art. 33. — 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 que se originen durante el tiempo que estos últimos realicen trabajos para el empleador principal y con relación a los trabajadores utilizados por los contratistas o subcontratistas a ese fin. El trabajador deberá demandar conjuntamente al contratista o subcontratista y al empleador principal. La responsabilidad de éste se hará efectiva ante la sola falta de depósito judicial, por parte del contratista o subcontratista, de la suma a que hubiere sido condenado. Sin embargo, el empleador principal podrá exonerarse de su responsabilidad si probare que, el contratista o subcontratista, han cumplido regularmente durante un período continuado de tres años anteriores al despido, sus obligaciones impositivas y previsionales de empresario.

III. — Suspensiones del contrato de trabajo

Art. 34. — 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.

Art. 35. — 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 comprobadas.

Art. 36. — 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 setenta 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 le 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.

Art. 37. — El trabajador sometido a proceso penal por hechos presuntamente sancionados con pena privativa de la libertad, podrá ser suspendido durante el curso de aquél, pero si recayese absolucón o sobreseimiento definitivo o provisorio, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes al período de suspensión.

Art. 38. — La huelga suspende el contrato de trabajo.

La mera participación en una huelga decretada por la asociación profesional reconocida, aunque fuere declarada ilegal, no podrá considerarse justa causa de despido.

IV. — Transferencia del contrato de trabajo

Art. 39. — 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 extingue 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. 40. — 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 colacionado dirigido al empleador o se formule por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción o con las formalidades establecidas en el artículo 3.639 del Código Civil;

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 negligencia grave o reiterada 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 sobrevinientes 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 ésta 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 contrato. 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, salvo que el empleador demostrara la necesidad de mantener personal menos antiguo a los efectos de facilitar la reanudación del trabajo en el establecimiento.

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 y sin aplicación de coeficientes, 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.

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 derecho al pago de los daños y perjuicios que puedan corresponder al trabajador por la rescisión anticipada del contrato de trabajo.

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 establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo. Si éstas fueren calificadas judicialmente como culpables o fraudulentas, 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 corresponda.

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. 41. — Cuando el trabajador se hubiere desempeñado en el servicio por un plazo 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. 42. — En los casos previstos en los incisos 2, apartado A; 3º, apartados B y C; 4º, 7º y 8º del artículo 40, 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 cinco años de antigüedad: un mes;
- b) Si el trabajador tuviere más de cinco años de antigüedad: dos meses.

Art. 43. — La parte que omita 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. 44. — 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 substitutiva 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 al trabajador podrá considerar extinguido el contrato en cualquier momento, sin perjuicio de su derecho a percibir la indemnización por despido.

Art. 45. — Las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, esta última con el incremento previsto en el artículo 44, tendrán carácter resarcitorio y no estarán sujetas a aportes jubilatorios ni al pago de impuestos ni a ninguna otra contribución.

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

Art. 46. — 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. 47. — Es nulo el preaviso notificado al trabajador que estuviere cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable, huelga, servicio militar o licencia por maternidad.

Art. 48. — 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. 49. — A todos los efectos emergentes del contrato de trabajo, la antigüedad se contará

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. 50. — En los contratos a plazo fijo o por obra determinada la omisión de otorgar el preaviso en los plazos que corresponda dará derecho al trabajador a considerar el contrato como de plazo indeterminado.

Art. 51. — 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 temporada, 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.

Art. 52. — 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.

Art. 53. — 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 del que sea agente de retención.

Art. 54. — 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 por ciento 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.

Art. 55. — 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. 56. — 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 prescribirían por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

Art. 57. — Las intimaciones telegráficas dirigidas al empleador por el trabajador o a 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 sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.

Art. 58. — 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. 59. — 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. 60. — 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. 61. — En caso de duda respecto del alcance de una norma legal o convencional que regla 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 tales casos deberá estarse a la interpretación que asegure mayores beneficios a los trabajadores.

Art. 62. — Las cláusulas de las convenciones individuales o colectivas que desconozcan o reduzcan derechos garantizados por ley a los trabajadores se reputarán nulas de pleno derecho.

Son igualmente nulos los actos estimulados 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

Art. 63. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado producidos a partir del 15 de septiembre de 1965.

Art. 64. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 27 de enero de 1966.

José Alberto Martínez. — Rubén V. M. Blanco. — Adolfo A. Barbich.
— Galileo Mancini.

En minoría, por la sanción de Diputados:

Félix E. Astudillo.

Sanción de la Honorable Cámara de Diputados
de la Nación

(27 de octubre de 1965)

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 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.

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;
- 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 sin dar derecho a repetición 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 dozava 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 extingue 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 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, du-

rante 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 pudiera 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 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. — Si el empleador despidiera sin justa causa a la empleada que acreditare mediante certificación médica estar embarazada, deberá abonarle además de las indemnizaciones por despido injustificado, una especial equivalente a tres meses de salarios calculado sobre la base del salario vital mínimo y móvil para el trabajador sin cargas de familia.

Art. 23. — 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 ma-

teria, desde la fecha de su convocación y hasta treinta días después de concluido el servicio.

Art. 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.

Art. 25. — 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.

Art. 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 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.

El empleador no podrá otorgar vacaciones dentro del período comprendido en el artículo 25, cuando durante el transcurso del mismo el trabajador adquiriese 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 laborables del año, computado en la forma prevista en el párrafo primero, gozará de vacaciones durante un período reducido en proporción al tiempo trabajado.

Art. 27. — 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 con tres días de anticipación. Este derecho se extin-

guirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29.

Art. 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 inculpable.

Art. 29. — Sólo podrán 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. 30. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el plazo de preaviso.

Art. 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 laborables, percibirá los salarios correspondientes a las vacaciones, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 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 o 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. 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.

Art. 34. — 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 comprobadas.

Art. 35. — 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 sesenta y cinco días en el término de un año, contando 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 le 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.

Art. 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 absolución o sobreseimiento definitivo o provisional, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes al período de suspensión.

Art. 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*

Art. 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 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. 39. — 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 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.

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 re-

muneración 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 contrato. 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. 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.

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 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 por 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. 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

Art. 41. — En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A; 3º, apartado 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 46. — 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. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 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. 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 del que sea agente de retención.

Art. 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 por ciento que representen, en los tres últimos ejercicios, las indemnizaciones reales pagadas sobre los salarios totales abonados.
2. Un por ciento 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.

Art. 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:

- 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. 55. — Todas las acciones emergentes del contrato de trabajo, inclusive las de indemnización por accidentes y enfermedades profesionales, prescribirán por el término de cinco años durante su vigencia. Extinguida 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. 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 sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.

Art. 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 sólo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 61. — Las cláusulas de las convenciones individuales o colectivas que desconozcan o reduzcan 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

Art. 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.

Art. 63. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ARTURO MOR ROIG.
Eduardo T. Oliver.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor miembro informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Sr. Martínez. — Entramos a considerar una de las leyes más trascendentales para el país, la que se vincula con los contratos de trabajo. Afirmando que es una de las más trascendentales porque lleva implícita la modificación de estructuras sociales, porque implica una adecuación de los ingresos del pueblo trabajador a la realidad económica.

El trabajo en relación de dependencia forma parte integrante de la estructura socioeconómica.

mica de un país, y con esa convicción es que la Comisión de Trabajo y Previsión Social ha procedido a estructurar el proyecto que está a consideración del cuerpo. Lo ha hecho, después de un profundo análisis, tratando de encontrar el justo equilibrio entre las aspiraciones de los trabajadores y las posibilidades de los empresarios, procurando justificar las normas de derecho proyectadas con fundamentos filosóficos. Para ese objetivo escuchó las soluciones propuestas y las preocupaciones expresadas por todos los sectores interesados, y debo afirmar que en esa tarea tanto los empresarios como los trabajadores, y en especial los dirigentes sindicales, aportaron un amplio espíritu constructivo, aunando criterios para encontrar los medios más idóneos para que las relaciones entre el capital y el trabajo se desenvuelvan en forma armónica.

En ese clima de convivencia, la comisión pudo formular despacho con seriedad, sin presiones de ninguna naturaleza, superando toda controversia y todo antagonismo. Y todos han contribuido para que la ley sea la que consulte mejor los intereses del país. Es indudable que para compenetrarnos de su espíritu debemos hacer un poco de historia en esta materia que hace al derecho del trabajo. Desde que el hombre surgió al mundo tuvo el derecho natural al trabajo para obtener sus bienes en plena libertad. Pero así como las necesidades de los clanes, de las tribus y de las propias familias fueron agrupando a los hombres, también empezaron a germinar las ideas de los poderosos sobre los desposeídos. Y ya en la antigüedad surgió patente un derecho: por un lado, los fuertes, basados en el músculo y en el uso de los elementos que les daba la propia organización incipiente, y por el otro lado, los débiles. Ese sistema arcaico subsistió durante siglos. Ya en la vieja Roma y en Grecia se insinúan las primeras posibilidades de la reivindicación del derecho del trabajo, encarnadas en organizaciones especiales denominadas «collegias», que fueron el primer eslabón para que los trabajadores tuviesen los beneficios del derecho, y si bien asumieron formas de mutualidades o de tipo religioso, iniciaron el camino que tanto ansiaban los hombres desposeídos.

El derecho romano introdujo las primeras particularidades al derecho de los trabajadores, pero en el mundo antiguo aún reinaba la barbarie, la violencia y el odio. La esclavitud era necesaria para el trabajo; la fuerza del poder se utilizaba despiadadamente, y puede decirse que el mundo se revela, a través de la historia, por las vidas humanas que significan sacrificio, desolación, terror y muerte. Sólo el cristianismo inicia la reconstrucción moral del hombre y bajo el signo de Cristo se señala la igualdad de todos los hombres.

Pero el camino era muy largo y difícil de transitar, y así transcurrieron centurias. El medievo no modifica fundamentalmente la estruc-

tura; se mantienen el vasallaje, la servidumbre, el derecho de los poderosos que, multiplicados a la sombra del derecho privado de acumular cosas, convierten al desposeído en esclavo permanente.

Pero el hombre, a pesar de las desesperanzas, siempre tiene fuerzas para luchar. E inicia la etapa de las corporaciones, primera organización de artesanos que, luchando en un medio hostil, logra obtener estados legales que le permiten vivir con cierta dignidad. Alrededor de esas agrupaciones o asociaciones se empieza a modelar el primer derecho del trabajador. Tal es el poder de sus esfuerzos y de sus realizaciones, que asumen, prácticamente, el dominio de los grandes centros de Europa; Florencia y Nüremberg son la expresión del progreso por intermedio de las corporaciones.

Pero más tarde las corporaciones caen en el abuso y se desprestigian porque se convierten en entes patronales: monopolizan el trabajo limitando así las posibilidades de los nuevos artesanos; es decir, crean una dictadura laboral. Eso obliga a una nueva lucha de los desposeídos contra esas corporaciones que, en un principio, parecieron la solución para los hombres que vivían esclavizados.

El mundo sigue luchando por las reivindicaciones, y el Renacimiento marca la iniciación de una nueva etapa: la idea liberal surge como una solución a las estructuras socioeconómicas de la humanidad. La libertad individual y la libertad de trabajo son consagradas por la Revolución Francesa y por la revolución de 1845 en Inglaterra.

Y cuando en el mundo se volvía a creer que los desposeídos y los trabajadores podían iniciar una nueva era, otras acechanzas en el campo socioeconómico vuelven a reestructurar una forma distinta de esclavitud: la patronal. Y así, en la era de la mecánica y del tecnicismo de los primeros albores, de 1845 a 1914, los trabajadores, si bien han avanzado algo en sus conquistas, no lo han hecho lo suficiente como para liberarse totalmente. La reivindicación y la liberación de los trabajadores empieza con la revolución de 1917.

Este breve resumen histórico tiene por finalidad señalar el tremendo esfuerzo realizado por las distintas generaciones para cumplir el ciclo que hoy vamos a afirmar al consagrar el derecho pleno de los hombres que trabajan, en igualdad de condiciones con aquellos que los mandan. Ese es el avance de la hora actual, que con vertiginoso afán quiere ganar el tiempo perdido completando la acción de quienes por centurias y milenios dedicaron su vida al trabajo. Esa es la filosofía social que necesitamos para tratar esta ley, no la económica, que puede ser circunstancial.

Con ese espíritu, la comisión fue elaborando cada uno de los artículos, buscando el equilibrio

de las normas y las formas jurídicas y la comprensión y tolerancia, y llegamos a este dictamen que sometemos a la Cámara.

El contrato de trabajo elaborado por la Cámara de Diputados, por iniciativa del doctor Pena, presidente de la Comisión de Legislación, es el instrumento jurídico que establece las normas fundamentales para que el trabajo en relación de dependencia tenga el clima propicio y la seguridad necesaria, de acuerdo con la hora actual.

Es un instrumento jurídico correcto, estructurado en base a la experiencia y a la legislación que a través de los tiempos se fue dictando en el país, desde la ley 11.729 hasta los diferentes estatutos especiales y convenciones colectivas, que se han condensado en este proyecto que llena las aspiraciones de toda la clase trabajadora dependiente. Técnicamente ha elaborado el fundamento de la relación de dependencia, creando las condiciones necesarias para que el amparo social llegue en la justa medida a los trabajadores. No pretende agravar a los empresarios, y solamente quiere la protección laboral para los menos fuertes. Por eso, en el análisis general, quiero señalar a la Honorable Cámara que este proyecto tiene una profunda filosofía popular, y con ese sentido, solicito su aprobación porque condensa todas las aspiraciones muchas veces postergadas por circunstancias especiales.

Hoy nos toca la suerte de poder ser participantes y gestores de esta ley fundamental en el derecho laboral argentino. En esta forma el radicalismo del Pueblo va cumpliendo los compromisos asumidos al anticipar nuestro plan de gobierno.

La aprobación de este proyecto no cierra los caminos para su perfeccionamiento. Es necesario un código del trabajo, pero basado en las normas fundamentales que contiene esta ley. Hay que mejorar el sistema previsional y crear el seguro laboral para completar el ciclo de amparo del trabajador. Queremos una ley específica que ampare y proteja al trabajador en la relación patrono-laboral.

Voy a referirme en particular a los principales aspectos de esta ley, que encierra diferentes conceptos.

En el artículo 1º se determina, por primera vez en la legislación positiva argentina, qué es el contrato de trabajo. Por vez primera creamos esta figura jurídica que no estaba precisada en nuestra legislación. En el artículo 2º se señala expresamente la característica que hace presumir la existencia del contrato de trabajo, que es la simple prestación de servicios por parte del trabajador. En el 3º se determina que en caso de duda acerca de la duración de un contrato a término, se establece que es de carácter indeterminado, porque de esta manera se beneficia a los trabajadores. En el artículo 4º se establecen las exclusiones necesarias por las características del trabajo de algu-

nas organizaciones y actividades que existen en el país, especialmente los empleados públicos, que tienen estatutos especiales, en muchos casos superiores en cuanto a los beneficios que esta ley otorga a los trabajadores del comercio y de la industria. También se excluyen los trabajadores rurales, porque la comisión entiende que su labor reviste características especiales, actúan en un ámbito muy particular y tienen estatutos vigentes de avanzada. Consideramos que los trabajadores del campo deben tener un nuevo estatuto, que se adecue a la filosofía moderna del trabajo, y estamos en condiciones de decir que a breve plazo el Parlamento argentino ha de dictar una ley especial que se ajuste a las necesidades de esos trabajadores. También excluimos por razones especiales a los trabajadores sujetos a contratos de ajuste marítimo, porque las características de ese trabajo lo hacen necesario. Sus estatutos particulares tienen también beneficios superiores a los que se otorgan por esta ley, e igualmente se hace necesario que estos trabajadores se ajusten a las normas internacionales y a la competencia que nuestra marina tiene en el exterior.

En el artículo 5º se establecen los beneficios especiales de esta ley en el caso de actividades regidas por estatutos especiales y que no consagran los beneficios de la misma.

En el capítulo II, de derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, que se inicia con el artículo 6º, se establece que el trabajador debe prestar servicios en forma personal, de acuerdo a lo convenido con el empleador. En el artículo 7º se prescribe que el empleador tendrá derecho a aplicar los reglamentos referentes a la forma en que los trabajadores deberán prestar los servicios y normas sobre disciplina, siempre que no contraríen las disposiciones legales o convencionales. Establecer los mejores métodos de trabajo es un derecho irrenunciable de los empleadores para la obtención de una mayor productividad. En el artículo 8º se establece que el incumplimiento por parte del trabajador de los reglamentos y normas de disciplina dará derecho al empleador a aplicar sanciones disciplinarias, porque en toda relación obrero-patronal siempre existen personas que distorsionan, que perturban y que obligan a tomar medidas disciplinarias para que la convivencia en el trabajo sea efectiva y sirva al progreso del país.

En el artículo 9º se establece el derecho del trabajador de impugnar esa medida si ella es injusta o arbitraria, dándole el derecho legal que corresponde.

En el artículo 10 se establecen normas especiales sobre si la modificación de las modalidades del trabajo en la prestación de los servicios obliga al trabajador a sentirse agraviado; es razonable que si el empleador, en forma arbitraria, fija nuevas normas que afectan los in-

tereses del trabajador, éste tiene el derecho de ser indemnizado con justa causa.

En el artículo 11 se estipulan las condiciones con que se deben pagar los salarios al trabajador. Consideramos que el salario debe ser pagado en dinero, en especie, alimentos, uso o habitación, comisiones o habilitaciones o viáticos, salvo aquellos que realmente correspondan a gastos reales. También se establece un derecho consagrado en todo el mundo por intermedio de la OIT: a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin distinción de sexos. El hombre y la mujer tienen derecho a percibir los mismos salarios si ejecutan igual tarea. Este es un avance en la legislación de nuestro país que aún no había sido consagrado por ésta.

El artículo 12 establece que los salarios deben ser pagados en pesos moneda nacional; esta disposición es terminante. Debe acabarse con aquella situación en que los trabajadores perciben sus salarios en vales o mercaderías de alto costo que desvirtúan el valor del trabajo y que convierten, prácticamente, la remuneración en un subsalario.

En el artículo 13 se fijan los plazos máximos en que deben ser pagados los trabajadores, y sus características de acuerdo con las normas comunes que existen en el país; también se establecen las formas y lugares en que deben ser pagados. No innova en la materia, sino que reitera la legislación vigente, ya consagrada.

En el artículo 14 se establece, con precisión, que las deudas de los trabajadores no pueden ser deducidas de los salarios, salvo aquellos adelantos de dinero que se le hubieren efectuado. Era común, antaño, que los salarios se vieran disminuidos por deudas, a veces presuntas, por exceso del valor de las mercaderías que se les entregaba en los obrajes o en otros medios alejados, donde el trabajador no podía ser defendido a través de la consulta de su caso por personas capacitadas.

En el artículo 15 se consagra, también, el derecho al goce de un sueldo anual complementario, conquista extraordinaria de la legislación positiva de nuestro país.

Se establece que el 31 de diciembre de cada año el empleador debe pagar otro sueldo, aclarándose expresamente que el mismo no puede ser pagado en cuotas. Ese sueldo anual complementario debe ser un premio que los trabajadores reciban el 31 de diciembre, fecha que coincide con las fiestas tradicionales del país, lo que le permitirá disponer de una cantidad adicional de dinero para gozar de sus vacaciones, o pueda llevar a sus hogares los regalos tradicionales de Navidad y Año Nuevo.

En el artículo 16 se estipula la forma en que debe ser abonado el sueldo anual complementario si se extingue el contrato antes del plazo fijado o antes de la terminación del año. No se innova en la materia y se reproduce lo que ya es jurisprudencia.

En el artículo 17 se establece que la enfermedad o accidente inculpable interrumpe los servicios; establece el derecho de mantener la estabilidad del empleo durante tres meses si el trabajador tiene una antigüedad menor de cinco años, y de seis meses, si la antigüedad es superior a ese período. Actualmente las leyes laborales establecen un período de tres meses hasta 10 años de antigüedad; quiere decir que avanzamos en este sentido, pues damos al trabajador mayor seguridad para el caso de enfermedad o accidente inculpable.

El artículo 18 establece las normas conforme con las cuales el trabajador debe avisar a su empleador cuando tiene una enfermedad o accidente y que hemos precisado, porque si bien existen reglamentaciones vigentes, entendemos que se hace necesario clarificarlas para evitar malos entendidos, abusos o distorsiones. Con ello creemos salvada en gran parte la preocupación de los sectores empleadores que pretendían cargar a este beneficio la posibilidad de crear la industria de la enfermedad. El criterio de la racionalidad ha inspirado la disposición en que se fijan los requisitos que el trabajador debe satisfacer en este aspecto.

En el artículo 19 se reproduce la legislación vigente en cuanto al derecho del trabajador a percibir indemnizaciones por daños y perjuicios si en el período de enfermedad inculpable o accidente sufre daños patrimoniales, con relación a los elementos de trabajo con que realiza su prestación, e incluso con motivo de la pérdida o sustracción de dichos elementos. En consecuencia, se establece la responsabilidad del empleador.

En el artículo 20 se fijan las condiciones por las que el trabajador enfermo puede volver al trabajo. Se le acuerda un período de espera de un año, que ya existe en la legislación vigente, y se dispone que el empleador tiene la obligación de retomar lo vencido ese plazo si el trabajador estuviese en condiciones. Si sus limitaciones motivadas por la enfermedad o accidente que sufriera lo determinan, también aceptamos que debe ser incorporado, pero admitimos una limitación justa y razonable en el salario para ajustarlo a las diferentes categorías que podrían surgir por el desplazamiento del trabajador de un sector a otro. A fin de no romper las estructuras administrativas de la empresa, considero que el trabajador debe hacer ese sacrificio por cuanto su capacidad productiva ha menguado. Sin embargo, si la medida es arbitraria o si implica una desjerarquización en las labores, el empleador no cumple con lo estatuido por el artículo que acabo de mencionar y el trabajador, se sentirá injuriado y con derecho a la indemnización de carácter simple o «media indemnización», como comúnmente se denomina.

En el artículo 21 se establece que en los contratos a plazos el empleador debe abonar en ocasión del accidente o enfermedad inculpable.

además de la indemnización por despido injustificado, los salarios que hubiesen correspondido a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de los plazos mencionados.

En el artículo 22 establecemos que los beneficios relativos a enfermedades inculpables o accidentes no son aplicables a los trabajadores comprendidos en la ley 12.713, de trabajadores a domicilio, porque consideramos que su aplicación es difícil y traería complicaciones a la legislación y a su interpretación jurisprudencial.

En el artículo 23 se contempla una indemnización especial para la mujer embarazada y si el patrón insiste en despedirla sin causa justificada, habrá una indemnización complementaria de tres meses.

El artículo 24 establece, como la norma actual, la obligatoriedad del empleador de conservar el empleo al trabajador que deba cumplir con el servicio militar o que sea llamado por movilización o convocatorias especiales.

El artículo 25 fija las vacaciones mínimas para los trabajadores. Hemos establecido una norma que contempla con cierta razonabilidad y justicia los derechos del trabajador, partiendo de un mínimo de cinco años de antigüedad con 15 días de vacaciones corridos, que estimamos es el lapso indispensable para que el trabajador pueda reponerse de las fatigas de un año de labor. Y en forma sucesiva, cada cinco años de servicios, aumentamos en cinco días corridos el lapso de vacaciones, hasta llegar a un máximo de treinta y cinco días de vacaciones por más de veinte años de antigüedad. Hemos adoptado el sistema de días corridos, porque entendemos que es difícil utilizar la terminología o el criterio de los días laborables, ya que ello podría traer aparejado discusiones y falsas interpretaciones, como también privilegios para ciertos sectores en detrimento de otros. En este sentido, señor presidente, hemos deseado ser justos y mantener el máximo equilibrio en las prestaciones sociales.

El artículo 26 establece los períodos en que deben ser concedidas las vacaciones. No se ha modificado el criterio sustentado hasta el presente para otorgar las vacaciones en el período de verano, es decir, en la época más propicia para que el trabajador tome su merecido descanso. Hemos determinado algunas limitaciones a la legislación vigente, como se desprende del inciso a), que establece que cuando el trabajador y el empleador, de común acuerdo, lo convengan, el período de vacaciones podrá ser alterado. También en determinadas situaciones especiales las vacaciones pueden ser diferidas de los períodos estipulados por la ley.

En el artículo 27 se establecen las normas de acuerdo con las cuales deben ser otorgadas las vacaciones. Los períodos de enfermedad o de accidente inculpaible son computables para establecer los tiempos mínimos trabajados para dar derecho a las vacaciones. De esta forma, se

consagra un principio establecido por la OIT al cual ha adherido la República.

El artículo 28 establece un régimen especial para las vacaciones que no fueran tomadas dentro de los plazos establecidos. El empleado que no ha gozado de las vacaciones correspondientes por cualquier circunstancia podrá tomarlas en otro período a cuyo efecto deberá comunicarlo al empleador con 30 días de anticipación.

Así mismo, se establecen los derechos limitativos de este beneficio.

En el artículo 29 se señala que los salarios deben ser abonados con anticipación al período de las vacaciones, a fin de que los trabajadores tengan los medios económicos para gozarlas; de otra forma, prácticamente las vacaciones perderían su sentido de expansión.

También se establece que las vacaciones se interrumpen por enfermedad o accidente inculpaible y que ellas deben ser completadas una vez dada el alta. Ello significa también un avance en la ley cuya reforma consagramos esta noche.

El artículo 30 establece la acumulación de vacaciones de un período vencido, posibilitando aquellos goces especiales, como ser viajes al exterior, que en la legislación actual están limitados, por cuanto no se pueden acumular vacaciones.

En el artículo 31 se estipula que no se pueden otorgar vacaciones en períodos especiales de accidentes o enfermedades inculpables, o durante el término del preaviso.

En el artículo 32 se establece que en caso de extinción del contrato de trabajo el empleador debe pagar las vacaciones correspondientes.

El artículo 33 determina la responsabilidad de los empleadores principales sobre los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores bajo su dependencia. Si bien esta responsabilidad ha sido limitada en la reforma que ha introducido la comisión, debe ser consagrada por cuanto la jurisprudencia actual ha encontrado numerosos casos en que no existen responsables, por los contratistas de paja que son simuladores y que no cumplen ninguna ley impositiva ni previsional. Con ello creemos eliminar la distorsión y el abuso de aquellos que pretenden violar la ley y no pagar las obligaciones que tienen con la sociedad. Establecemos responsabilidades parciales, porque consignamos en especial que el responsable principal podrá exonerarse de esa obligación si comprueba en el juicio que el contratista o subcontratista ha cumplido regularmente durante determinado período, que se fija en un mínimo de tres años, todas las leyes impositivas y previsionales. Es un justo premio a quien cumple con la ley y un incentivo para aquellos contratistas o subcontratistas organizados que demuestran su solidaridad social mediante el cumplimiento de sus obligaciones.

El artículo siguiente establece las suspensiones relativas al contrato de trabajo y señala que todas las suspensiones deben ser notificadas por escrito para ser válidas, imponiéndose el requisito del plazo determinado de la suspensión y el de la justa causa.

En el artículo 35 se señala que se considera justa causa la que se funda en la disminución del trabajo o falta del mismo no imputables al empleador, o en aquellas razones disciplinarias o de fuerza mayor que deben ser debidamente comprobadas. Consideramos justo y razonable que cuando existe fuerza mayor las suspensiones son consideradas válidas, con lo cual se persigue aliviar la carga económica que significa para el empleador la falta de trabajo.

El artículo 36 establece las limitaciones al derecho de suspensión, ya sea por razones de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo; se establece un máximo de treinta días en el año, para el caso de falta o disminución de trabajo, y de 75 días para los casos de fuerza mayor, como falta de materia prima o insuficiencia del mercado. También en el caso de indisciplina las suspensiones no podrán exceder de treinta días en el plazo de un año. En esa forma reducimos en parte el plazo que contienen las disposiciones actuales que es de noventa días.

El artículo 37 dispone que el empleado sometido a proceso penal por hechos presuntamente sancionados con pena privativa de la libertad, podrá ser suspendido durante el curso del proceso, pero si recayese absolución o sobreseimiento definitivo o provisional, tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes al período de suspensión.

El artículo 38 consagra el derecho de huelga, derecho que con tanto ahínco y con tanto denuevo han defendido los trabajadores. Se establece que la huelga suspende el contrato de trabajo y que la mera participación en una huelga decretada por la asociación profesional reconocida, aunque fuere declarada ilegal, no podrá considerarse justa causa de despido. Con esta disposición tratamos de ajustar el derecho de huelga a las aspiraciones de los trabajadores.

Por el artículo 39 se contempla el caso del cambio del titular del establecimiento, ratificándose un derecho ya consagrado por el Código de Comercio. De esta manera no se innova en este aspecto.

El capítulo V contiene disposiciones sobre extinción del contrato de trabajo.

En el artículo 40 se dispone que el contrato de trabajo se extingue: 1º) por voluntad de las partes contratantes, en cuyo caso deberá hacerse por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción; 2º) por voluntad unilateral del trabajador, ya sea por renuncia o por culpa del empleador. En el primer caso se entiende que la renuncia es válida cuando se efectúa mediante telegrama colacionado dirigido al empleador, o se formula por escrito ante la

autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción, o con las formalidades establecidas en el artículo 3.639 del Código Civil, es decir, de puño y letra del trabajador, con lo cual se trata de evitar la simulación, tan habitual en la legislación anterior. En el caso de culpa del empleador se establece que el incumplimiento de las obligaciones que la ley o 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, autorizan al trabajador a considerar rescindido el contrato, y si esta medida es arbitraria o injustificada, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por despido que establece el inciso 3º, apartado c).

En el apartado tercero se establecen las condiciones de la ruptura del contrato por voluntad unilateral del empleador. El subapartado A) trata el caso de la extinción del contrato que se debe a culpa del trabajador, a través de normas precisas bajo las cuales el empleador tendrá derecho a extinguir el contrato: por el inciso a), cuando el trabajador causare daños a los intereses del empleador, ya sea por dolo, negligencia grave o reiteradas faltas de disciplina en el desempeño de sus tareas; por el inciso b), cuando el trabajador cometiere perjuicios al empleador, hechos calificados como delitos comunes por sentencia judicial; por el inciso c), cuando se trate de incapacidad del trabajador para cumplir con sus obligaciones, solamente que establecemos las condiciones especiales si éstas fueran sobrevinientes a la iniciación de la prestación de los servicios; por el inciso d), por las injurias del trabajador a la seguridad o a los intereses morales o materiales del empleador o su familia, estableciéndose las limitaciones que serán prudentemente apreciadas por los jueces para evitar distorsiones y abusos en la materia; y por el inciso e), por el abandono voluntario de las tareas, debiéndose determinar ese abandono con la intimación telegráfica del empleador o por un instrumento público para asegurar esa condición.

El subapartado B) establece las causales de la extinción del contrato por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. En esas circunstancias, el trabajador podrá percibir una indemnización por despido equivalente a la mitad de su remuneración mensual por cada año de trabajo desde su ingreso. Reitero: en esta eventualidad, si las causas fueran no imputables al empleador, es decir la indemnización «simple» como popularmente se dice.

El subapartado C) trata de la extinción del contrato de trabajo sin causa justificada, estableciéndose que el empleador debe pagar al trabajador una indemnización que signifique un mes de sueldo por cada año de trabajo, con un tope de tres salarios mínimo, vital y móvil. Con ello damos movilidad a las indemnizacio-

nes, que da la vida a la ley, porque esta ley se estructura en el derecho del trabajador a ser indemnizado. Actualizamos la vieja ley 11.729 y sus modificaciones, ajustándola a la desvalorización monetaria. En su primera sanción, la ley establecía un tope de 500 pesos por cada año de trabajo; hoy ese tope se eleva a 42.000 pesos, que consideramos razonable teniendo en cuenta la desvalorización de la moneda.

Si bien el impacto, en relación a la legislación actual, va a causar preocupación en los sectores empleadores, yo creo que el sentido de esta ley va a ser asimilado y comprendido. La desvalorización monetaria ha causado tremendos daños a los trabajadores que por una razón u otra fueron despedidos de sus empleos, y se encontraban con un monto que no les alcanzaba para atender necesidades imperiosas, sobre todo cuando tenían frente a sí el fantasma de la desocupación en períodos difíciles en que la oferta de mano de obra sobraba y el trabajo escaseaba, como ocurrió en el período 1962/63. Este es el artículo que más resistencias ha encontrado en algunos sectores interesados, pero nosotros les pedimos que lo comprendan y lo acepten por una razón de justicia, ya que se adecua a los valores actuales. Esto no va a sembrar ni la quiebra ni el pánico en la economía de las empresas. Esta disposición solamente va a reflejar una realidad económica a la cual tienen derecho los trabajadores. Con ese espíritu y sentido hemos votado despreocupados este artículo, porque consideramos justa y razonable esta actualización.

El inciso 4º establece que, al vencimiento del plazo o terminación de la obra, el empleador deberá otorgar el preaviso por el plazo que corresponda y abonar una indemnización igual a la establecida en el inciso 3º, apartado B de este artículo, o sea simple. En esta forma damos, también, una indemnización a los trabajadores afectados a la terminación de obras o contratos determinados que hoy se encontraban, prácticamente, desamparados. Los trabajadores de tareas cíclicas o de terminación de obra, en la actualidad, vivían en una situación de subempleo y subsalario por cuanto les era difícil, en los períodos normales de trabajo, ir regulando su remuneración, ya que su actividad es limitada, en muchos casos, por la falta de trabajo continuado. Nosotros entendemos que, en esta forma, llenamos, en parte, una necesidad de un gran sector de trabajadores que, en los andamios, en trabajo de altura y en lugares de riesgo, contribuyen al progreso del país.

En el apartado 5º se establecen las indemnizaciones por causa de muerte. En esto no se innova y se mantienen las mismas obligaciones de la legislación vigente.

En el apartado 6º se dispone que, en el caso de quiebra o concurso civil del empleador, el trabajador tendrá derecho al cobro de la in-

demnización fijada en el inciso 3º, apartado B, del artículo, es decir, simple; pero si la quiebra o el concurso civil fueren calificados judicialmente como culpables o fraudulentos, la indemnización será doble.

El apartado 8º dispone que el empleador tendrá derecho a intimar al trabajador a que se jubile, como es actualmente; pero, en vista de las dificultades para obtener la jubilación, damos un período de espera, sin ruptura del contrato de trabajo, por el término de un año. Creemos que, con esta medida, vamos a salvar muchas situaciones afligentes para aquellos trabajadores en condiciones de jubilarse.

El artículo 41 trata de las indemnizaciones proporcionales. Cuando un trabajador actúa por un período menor de tres meses y fuere despedido sin causa justificada, percibirá una indemnización equivalente al tercio de los salarios que haya percibido durante el tiempo de prestación de servicios.

El capítulo VI se ocupa del preaviso por ruptura del contrato de trabajo. El artículo 42 se refiere a las condiciones del despido y dispone que el empleador deberá preavisar al trabajador cuando se produzca la situación de despido. Se establecen los períodos y las formas. Se mantiene la estructura o el criterio actual. El trabajador deberá otorgar el preaviso por el plazo de un mes al empleador. Y si el empleador rompe el contrato de trabajo deberá dar un preaviso de un mes si el trabajador tuviere una antigüedad de menos de cinco años, y de dos meses si fuere mayor. En este artículo hemos mantenido el criterio de la ley actual porque consideramos que la diferencia de los períodos de preaviso no estaba equilibrada con la antigüedad en el trabajo. La Cámara de Diputados había establecido un período menor de tres años para el preaviso de un mes y un preaviso de dos meses para un período mayor de tres años. Nosotros consideramos más justo y razonable lo establecido en este artículo.

En el artículo 43 se establece una indemnización especial. Si el preaviso no es cumplido el empleador deberá abonar el doble de las indemnizaciones establecidas en el artículo 42. En el artículo 44 se establece que la notificación del preaviso debe hacerse el primer día del mes que corresponda, y si se hace en el período intermedio el empleador debe abonar los salarios hasta la terminación del mes. En el artículo 45 se disponen normas especiales para las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso. Esta última, con el incremento previsto en el artículo 44, tendrá un carácter resarcitorio y no estará sujeta a aportes jubilatorios ni al pago de impuestos ni a ninguna otra contribución. Liberamos por esta disposición la deducción que actualmente se hace en el preaviso, ya que la jurisprudencia considera al preaviso como un salario diferido. Nosotros consideramos que es una indemnización y por lo tanto no está

sujeta a deducciones por leyes de previsión ni impositivas.

El artículo 46 establece con precisión que durante el plazo del preaviso subsisten todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, es decir que el trabajador tendrá derecho en el caso de accidentes y enfermedades inculpables a continuar gozando de los salarios durante este período, hasta que se le dé el alta.

El artículo 47 prescribe la nulidad del preaviso notificado al trabajador durante un período de suspensión o cuando estuviere gozando de las vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable, huelga, servicio militar o licencia por maternidad. Con ello establecemos que el preaviso debe ser notificado al trabajador en plenitud de condiciones para buscar un trabajo en la mejor forma posible. Aseguramos con esta disposición más posibilidades al trabajador, que muchas veces era suspendido o notificado del despido durante el período de enfermedad.

En el artículo 48 también se establecen normas especiales en el caso de accidentes y enfermedades inculpables, suspendiendo el período de preaviso en esos casos, el que continuará corriendo nuevamente cuando el trabajador estuviere en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

El capítulo VII se refiere a las disposiciones generales. En su artículo 49 establece que a los efectos emergentes del contrato de trabajo la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios, y que en el caso de contratos sucesivos se acumularán todos los períodos de antigüedad a los efectos de los beneficios sociales y de la indemnización.

En el artículo 50 se establece que en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, la omisión de otorgar el preaviso dará derecho al trabajador a considerar el contrato como de plazo indeterminado.

En el artículo 51 se dispone que en los trabajos que por su modalidad especial sólo se realizan en determinados períodos del año, contratos especiales por temporada, el contrato no se extingue sino que se suspende hasta el período en que el trabajador vuelve a iniciar la tarea. Establece también que el empleador deberá otorgar al trabajador las vacaciones correspondientes y el sueldo anual complementario al vencimiento de esa tarea cíclica, o por contrato o trabajo especial.

El artículo 52 establece normas generales ya aceptadas por la ley, como la obligatoriedad de llevar registros y anotaciones contables que faciliten el control de los salarios, los horarios, categorías, etcétera, a los efectos de la individualización y el contralor de las obligaciones que tiene el empleador.

En el artículo 53 se establece la obligación del empleador de otorgar certificados correspondientes con la constancia del ingreso y el egreso del trabajo, la categoría o calidad de la tarea

desempeñada así como también si ha cumplido con las obligaciones previsionales o aquellas en que actúa como agente de retención. Con esto obligamos a muchos empleadores a cumplir con las leyes, obligación que muchas veces demoran o no cumplen.

El artículo 54 fija las condiciones en virtud de las cuales los empleadores podrán constituir las reservas contables para establecer los recaudos financieros para el pago de las indemnizaciones. Se fija una norma especial, por cuanto la acumulación matemática de las previsiones incidiría fuertemente en los balances impositivos. Con prudencia se estipula una norma que no perjudica, estableciéndose dos criterios: o bien aplicar un porcentaje sobre indemnizaciones reales abonadas durante los tres últimos años por el empleador, o bien aplicar el porcentaje que fija el Poder Ejecutivo sobre los salarios pagados por aquél.

En el artículo 55 se fijan las preferencias de los créditos para el cobro de las obligaciones emergentes de este contrato, y la exclusión de los créditos hipotecarios, prendarios, alimentarios y los gastos y honorarios necesarios para hacer efectiva la responsabilidad del deudor, y establece la preferencia de los derechos de indemnización y del salario.

En el artículo 56 se establecen los plazos de prescripción de los derechos a las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales. Esos derechos prescribirán a los cinco años durante la vigencia del contrato de trabajo. Las acciones prescribirán en el plazo de tres años cuando se hubiere extinguido el contrato de trabajo, aun aquellas que prescribirían por un término distinto por aplicación de lo dicho precedentemente.

En el artículo 57 se establece que las intimaciones telegráficas dirigidas al empleador por el trabajador o a 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 sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.

Consideramos que con esta norma se va a evitar el desconocimiento por los empleadores de los avisos de los trabajadores por citaciones de despido.

En el artículo 58 se estipula que en las actuaciones administrativas o judiciales que promuevan, los trabajadores gozarán del beneficio de litigar sin gastos ni caución real o personal, para el pago de costas u honorarios. Con ello facilitamos el derecho a pleitear en caso de despido injustificado con violación de las normas del contrato de trabajo.

En el artículo 59 se establece la derogación de las leyes 11.729, 15.785, los artículos 45, 66 y 67 del decreto ley 33.302/45 y todas las dis-

posiciones que se opongan a la ley cuyo proyecto consideramos.

En el capítulo VIII se establece en materia de interpretación que las disposiciones de esta ley son de orden público y fijan un mínimo de garantías irrenunciables para el trabajador. Se añade que en caso de duda sobre el alcance de una norma legal o convencional, debe darse preferencia por parte del juez a aquella solución que beneficie a los intereses del trabajador.

El artículo 62 se refiere al tipo de la nulidad que afecta a los actos simulados o el fraude a la ley que estamos debatiendo.

El capítulo IX contiene disposiciones transitorias. El artículo 63 se refiere a la retroactividad diciendo que esta ley se aplicará a los casos de despido injustificado, masivos o individuales, motivados por el tratamiento de esta ley, es decir producidos a partir del 15 de septiembre de 1965, que es la fecha de iniciación, en la Cámara de Diputados, del trámite del proyecto de ley respectivo. Se trata así de asegurar los derechos legítimos de los trabajadores que a ese tiempo ya se hubiesen visto afectados por las causales antedichas.

Señor presidente: he detallado en síntesis el articulado de esta ley, sus normas jurídicas, sus fundamentos filosóficos, sociales y económicos. En nombre de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicito el voto favorable de mis distinguidos colegas para esta ley que someto a la consideración de este cuerpo para que sea sancionada por voluntad del pueblo de la República. (*Aplausos.*)

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Astudillo.

Sr. Astudillo. — Este proyecto de ley ha tenido una lenta maduración en el proceso de revisión al que ha debido someterlo esta Honorable Cámara. Por ello puede parecer hasta un tanto extraño que las múltiples observaciones y modificaciones aconsejadas por los miembros de la mayoría rasguen apenas su superficie, se refieran a aspectos formales o meramente gramaticales, sin profundizar en la filosofía que informa la doctrina de las reformas proyectadas. Pero es quizás este aspecto, que no aparece expuesto en las reformas introducidas, el que ha llevado al legislador a largas reflexiones para emitir el juicio definitivo con plena responsabilidad. Y la dubitación surge, a pesar del deseo de perfeccionar los instrumentos que regulan las relaciones obrero-patronales, cuando ciertas resultantes económicas de la aplicación de las cláusulas sociales parecieran chocar contra los objetivos planteados por una política económica de coyuntura.

Nosotros hemos sopesado objetiva y fríamente las modificaciones aconsejadas, para contraponerlas a las urgencias de la sanción definitiva de una ley que por su amplitud y la gama de los intereses que afecta, amenaza desde ya con encontrar dificultades en su aplicación integral.

Por ello preferimos desestimar las aclaraciones y reparos que se le formulan al proyecto venido en revisión, optando por votarlo sin modificaciones, atendiendo a la necesidad de su pronta concreción. En tal sentido hemos suscrita un dictamen en minoría.

Contribuimos así, con nuestro pensamiento, a la elaboración de una ley a la que asignamos importancia como elemento aglutinante y sistematizador de toda una jurisprudencia que ha tenido aplicación cierta durante los últimos años. Apreciamos también el significativo aporte de nuevas iniciativas que tienen la virtud de rejuvenecer y actualizar las cláusulas de la ley 11.729, aprovechando la experiencia de su aplicación, al mismo tiempo que adecuándola a un pensamiento en permanente evolución, como corresponde al moderno derecho de los trabajadores.

Al definir el llamado contrato de trabajo, al fijar el ámbito de aplicación y la forma de prestación de los servicios; al sistematizar la forma de pago; al considerar el régimen de vacaciones; al proteger al obrero disminuido; al definir el salario, estamos dando pasos positivos hacia la justa regulación de la relación de los trabajadores y sus empleadores. Por lo demás, es obvia la necesidad de una actualización de los montos indemnizatorios.

Pero no podemos desvincular la sanción de esta ley de las especialísimas condiciones económicas por las que atraviesa el país, pues dentro de una realidad asfixiante, que afecta primordialmente a los sectores del trabajo, estas expresiones progresistas aparecen un tanto de contramano. Como si se quisiera cubrir con el manto de la perfectibilidad legislativa social la deficitaria y angustiosa situación de la familia obrera argentina. Sirve, además, para que el escéptico desdén la ley y hable de su incumplimiento, porque las condiciones para su efectivización no están dadas.

Y aunque en mérito a la brevedad trataré de sintetizar mi exposición, no puedo menos que mencionar dos factores que obran en disonancia con los objetivos y las implicancias de la ley que nos ocupa. Me refiero en primer término a la brusca caída de las inversiones, y, en segundo lugar, a la enunciada contención del proceso inflacionario.

La caída de las inversiones en estos últimos dos años está señalando la incapacidad gubernativa para la creación de nuevas fuentes de trabajo, agudizando el problema del desempleo. ¿Cómo cohesionar esta política con la ley estabilizadora de los empleados? ¿Qué arte consumado permitirá la aplicación de las cláusulas garantizadoras del trabajo ante las crecientes demandas por parte de los trabajadores?

Contrastan también las proyecciones de esta ley con la política económica coyuntural predicada por el señor ministro de Economía, tendiente a la desaceleración de la inflación y

definida mediante los llamados toques: crecimiento del 18 % de los medios de pago, del 15 % de los salarios y del 12 % del costo de la vida. Si se pretende reducir precios, no se explica que se introduzcan factores que inciden en el aumento de los costos. Y si éste es el marco económico real en que tendrá vigencia la nueva ley, cabe entonces formularse algunos interrogantes. ¿No es inoportuna acaso su sanción? ¿Se cumplirá efectivamente la ley en todos sus alcances? Por mi parte, entiendo que siempre es oportuna la sanción de leyes que amplíen el campo de la justicia social. Por lo demás, estoy absolutamente convencido del cumplimiento inexorable de esta ley. En este país los trabajadores tienen vocación, capacidad y la organización necesaria para defender las conquistas sociales. Pero como esta ley sólo podrá cumplirse mediante el desarrollo pleno de los factores dinámicos de la economía nacional, habremos puesto en funcionamiento un nuevo elemento de presión para obligar al gobierno a abandonar su política de estancamiento. En la agudización de las contradicciones tendremos el incentivo que nos llevará a una política de progreso material y de creación de las riquezas.

Sr. Aguirre Lanari. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Aguirre Lanari.

Sr. Aguirre Lanari. — Señor presidente: sin perjuicio de algunas disidencias de importancia que expondré, considero que el proyecto que hoy abordamos ha de contribuir a llevar tranquilidad para un importante sector del país que espera ansiosamente su sanción.

El proyecto de reformas auspiciado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado puede contribuir a llenar un vacío que se iba haciendo cada vez más notorio a medida que aumentaba la cantidad de leyes y decretos que legislaban sobre la materia.

La dispersión de las disposiciones legales, su fatigosa búsqueda, las normas fragmentariamente derogadas, explican esta legislación. Hubiera sido tal vez preferible que se cristalizara el propósito del Poder Ejecutivo anunciado a través del decreto 1.872 de 1965, por el cual se designó una comisión integrada por tres distinguidos especialistas, con el objeto de proceder a la elaboración de un código de trabajo y seguridad social. Mediando este antecedente quizá hubiera sido conveniente no apresurarse en la codificación parcial sino esperar a que la comisión designada presentara su proyecto. Aun con esta salvedad estamos de acuerdo en general con el proyecto, coincidiendo con la posición sentada por el bloque de la Federación de Partidos de Centro en el seno de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación; y pensamos que además de constituir ya por sí mismo un valioso esfuerzo de unificación, aunque no representa una modificación excesivamente profunda de nuestra legislación laboral, introduce algunas

actualizaciones que indiscutiblemente habrán de beneficiar a la clase trabajadora.

Pensamos, sin embargo, que existen algunos errores jurídicos que dificultarán la interpretación y aplicación de la ley, y que algunas pretendidas mejoras pueden repercutir desfavorablemente sobre los presuntos beneficiarios, trayendo interrogantes sobre las consecuencias que pueden derivarse en la faz de la economía general.

Además, debo declarar con franqueza mi reticencia a tratar un dictamen de comisión que recién hace un instante ha sido depositado sobre nuestras bancas. No me agrada —ya lo he manifestado en otras oportunidades— la reiteración de una práctica que no es aconsejable sino para casos excepcionales. Y esta circunstancia de la premura con que debemos abordar un texto que recién se formula explica también —y lo digo como justificativo— las deficiencias de que indiscutiblemente habrá de adolecer mi exposición, agravado todo ello por la circunstancia —que consta a mis colegas— de que hace sólo cinco horas que he llegado del exterior.

Adelantándome a la discusión en particular, y sin perjuicio de dejar sentado mi apoyo en general al proyecto, formularé algunas críticas que estimo podrán contribuir a una redacción más ajustada del mismo.

Me parece bien lo que acaba de expresar el miembro informante con respecto al adelanto jurídico que significa legislar por vez primera en el artículo inicial la definición jurídica del contrato de trabajo, que se ha prestado a largas lucubraciones de la doctrina, con repercusión también en la jurisprudencia.

Cabe mencionar, aunque creo que no se ha adelantado nada en el curso del debate, por lo menos no lo recuerdo, que entre las exclusiones mencionadas en el artículo 49 se comprende a los trabajadores rurales, modificándose así la sanción de Diputados. Este es uno de los asuntos que provocaron más polémicas, conocida que fue la sanción venida en revisión. Son bien conocidas las modalidades especiales de esta clase de trabajos, que muchas veces deben llevarse a cabo en horas desusadas impuestas por las condiciones peculiares de la explotación rural, de tan vasta repercusión en nuestra economía. Por otro lado, a veces estas tareas son estacionales y no se prolongan durante todo el año.

La aplicación de esta ley con el texto que vino en revisión, con las reformas propiciadas en el estatuto respectivo, hubiera sido un factor de perturbación en nuestro agro, al cual están ligados no sólo quienes trabajan directamente en el mismo, sino todos los sectores de la vida económica nacional. Por eso pienso que la modificación introducida por la comisión, aunque pueda parecer antipática, es oportuna por las razones que acabo de dar.

El artículo 5º significa para mí una aberración jurídica, porque admitir la aplicación conjunta de los estatutos especiales implica introducir un factor de incertidumbre interpretativa, y crea una figura de escasa ortodoxia jurídica. Se presume que los estatutos negociados colectivamente han de ofrecer, en la mayoría de los casos, ventajas superiores a las consagradas por esta ley, y cuando así no ocurra, será en vista de las características peculiares y de la índole del trabajo de que se trate. Esta ley debe regir en forma supletoria y cuando en los estatutos especiales no haya previsión alguna formulada respecto de determinada materia. Posibilitar la opción entre esta ley y el estatuto constituye desconocer las negociaciones colectivas, que es la fuente normativa neurálgica y vital del Derecho del Trabajo.

El capítulo II del proyecto introduce una novedad legislativa en nuestro derecho, al incorporar la facultad reglamentaria y disciplinaria del empleador. Sería preferible que la facultad reglamentaria sea susceptible de revisión por parte de la autoridad de aplicación, para evitar el exceso y la arbitrariedad en que puede incurrir el empleador.

Existe también cierta ambigüedad en cuanto a la posibilidad de apelación respecto de las sanciones que se imponen al trabajador. Estas sanciones consisten en apercibimiento y suspensión, y aunque no es lógico pensar que la primera sea apelable, la redacción del proyecto daría pie para esa interpretación.

Por otra parte, aunque se presume que el órgano de apelación ha de ser la autoridad de aplicación, esto no surge del texto expreso de la ley.

En cuanto al artículo 10 que autoriza al trabajador a considerar rescindido el contrato con motivo de la modificación de las modalidades de la prestación de servicios, dispuesta por el empleador, considero que todos los inconvenientes que pudieran surgir se evitarían haciendo aprobar las modificaciones por la autoridad de aplicación.

Los artículos correspondientes al pago de los salarios reproducen en general las disposiciones contenidas en la ley 11.278 y las que el decreto ley 33.302/45 dispone respecto al sueldo anual complementario.

Entendemos excesiva la disposición del artículo 12, que se refiere al pago en moneda nacional, y que establece que se considerará nulo, sin dar derecho a repetición, todo pago hecho en violación de esa norma. Es posible castigar al empleador que no cumple con esta disposición imponiéndole alguna multa, por ejemplo; pero este artículo puede consagrar el enriquecimiento sin causa del trabajador, que se vería beneficiado con el doble de lo que le corresponde ante la falta del empleador.

El artículo 14 modifica el artículo 4º de la ley 11.278, a mi juicio en forma acertada, al

aceptar la compensación de los créditos por salarios con los adelantos en dinero hechos por el empleador a cuenta de aquéllos, favoreciendo, sin duda alguna, el crédito del trabajador que de otra manera podría verse restringido ante la reticencia del empleador en adelantarle fondos que a veces pueden ser necesarios premiosamente para aquél.

El artículo 15, que legisla sobre sueldo anual complementario, dispone que el mismo deberá ser abonado el 31 de diciembre de cada año y no podrá ser fraccionado en cuotas. Sería conveniente dotar al texto de mayor flexibilidad, con el objeto de permitir atender las necesidades circunstanciales del empleador que a veces no son fruto de una falta de celo de su parte, sino de necesidades económicas de las cuales hemos tenido, desgraciadamente, mucha experiencia en los últimos años, y que es dable prever no desaparecerán del día a la mañana. Hemos asistido, incluso, no hace mucho tiempo, al pago fraccionado y diferido del sueldo anual complementario para los trabajadores del Estado. Sería arbitrario que el empleador que razonablemente afrontara dificultades en su explotación y se viera impedido de obtener créditos con este fin, se hallare en situación de tener que despedir al trabajador, abonando las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en el artículo 10. En consecuencia, pienso que por convenio especial o por resolución del Poder Ejecutivo se podría autorizar el pago fraccionado cuando fuera de extrema necesidad y las circunstancias así lo aconsejaran, porque de esta manera también contribuiríamos a evitar conflictos que podrían incidir en las fuentes de trabajo con respecto a las cuales son los propios trabajadores quienes están vitalmente interesados, como también está interesada la economía general del país.

El artículo 18 de la sanción de Diputados disponía que la falta de aviso de enfermedad o accidente podía constituir falta de disciplina, pero no enervaba el derecho del trabajador a la percepción íntegra de los salarios devengados. El artículo 25 de la ley 9.688, de accidentes de trabajo, impone la reducción del 25 por ciento de la indemnización a quienes no dieran aviso en las formas prescritas. Considero que la redacción de Diputados favorece la simulación, y así como el Estado empleador obliga a la revisión de sus empleados por médicos que aquél disponga, dicha facultad es lógico también otorgarla a los empleadores particulares. Por ello me parece oportuna la modificación que propone la comisión del Honorable Senado.

El artículo 19, al incorporar el adjetivo «patrimoniales» reforma el texto ambiguo del apartado 4º del artículo 155 de la ley 11.729, y consagra la jurisprudencia plenaria que data del año 1949.

También estamos de acuerdo con la obligación impuesta al empleador en el artículo 20 de asignarle otras tareas al trabajador que no pueda desarrollar las que cumplía anteriormente por disminución física, todo lo cual constituye igualmente una consagración legislativa de la solución jurisprudencial dada antes de ahora.

El artículo 24 reproduce el apartado 6º del artículo 155 de la ley 11.729, pero al no hacer alusión alguna con respecto a la situación del sustituto, que creara problemas jurisprudenciales antes de la promulgación del decreto 29.375 de 1944, o sea la ley 12.913, y ante el sistema de delegación establecido por el proyecto que estamos considerando, pienso que pueden suscitarse dudas con respecto a la vigencia de dicho decreto. Por ello creo que convendría dejar expresamente aclarada esta situación.

Coincido, en general, con el régimen de vacaciones proyectado, que no difiere substancialmente con lo legislado en el decreto 1.740 de 1945, aunque amplía los términos, y estimo que la solución que propicia el Senado, por razones que he escuchado, puede ser preferible para evitar dudas y dificultades y al mismo tiempo mantener la continuidad de la producción.

He escuchado también atentamente las explicaciones que se han dado con respecto al debatido problema de los contratistas y subcontratistas. Esta redacción que ha venido en revisión de la Cámara de Diputados tiene, indiscutiblemente, un fondo de razón, aunque jurídicamente a primera vista pueda parecer excesiva, y es que son conocidas situaciones en las que empresarios con poca solvencia moral apelaban a los famosos «hombres de paja» y se veía así muchas veces a los trabajadores que habían brindado el fruto de su esfuerzo burlados en sus derechos. Pero pienso que la solución que ahora se da por parte de la Comisión del Senado disipa algunas objeciones que se hacían, porque va a obligar al empleador a buscar hombres solventes que no lo excusen de la obligación que tiene de preservar el fruto del esfuerzo del trabajador. De modo tal que estimo que la reforma que se ha introducido, indiscutiblemente cumpliendo con ese principio de justicia que significa amparar los derechos del trabajador, va a evitar a su vez situaciones de injusticia para el empleador.

Los artículos correspondientes a la suspensión del contrato de trabajo recogen las expresiones doctrinarias más autorizadas, en el sentido de exigir como requisitos justa causa, notificación y plazo fijo. Ahora bien, la obligación de notificar por escrito o «por constancia», como se dice en el proyecto del Senado, puede ofrecer algunos problemas que a mi juicio se solucionarían reemplazando la palabra «constancia» por «fehaciente», como puede ser por ejemplo la notificación por telegrama colacionado. Aunque no

había nada legislado sobre el particular, Krotoschin, entre otros, sostiene en la página 437 de su *Tratado práctico de derecho del trabajo*, que el plazo total de suspensión de un año podría prolongarse por más tiempo del fijado por la ley por mutuo acuerdo de partes, y pienso que hubiera sido preferible establecer esta posibilidad que permitiría, habiendo acuerdo entre las partes, mantener la continuidad de las fuentes de trabajo que podrían verse afectadas como consecuencia de tener que afrontar indemnizaciones que incidirían decisivamente en el desenvolvimiento normal de la empresa.

La redacción del artículo 38, aunque ha mejorado bastante con respecto a la proyectada primitivamente en la Cámara de Diputados, sin embargo no alcanza a ser satisfactoria a mi juicio. Es habitual que los países que legislan sobre la huelga lo hagan determinando que una vez emitida la declaración administrativa de ilegalidad, se intime a los trabajadores a retornar a sus tareas, y que en caso que no lo hagan proceda el despido por esta causa. El texto proyectado no contiene esta previsión, con lo cual se otorga una magnitud desmedida a este derecho sancionado constitucionalmente, pero que no ha sido reglamentado en debida forma.

Así mismo parecé excesivo lo dispuesto en el artículo 40, inciso 2, letra B. Las causas que extinguen el contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador y las faltas que cometa el trabajador susceptibles de ocasionar la misma están restrictivamente enunciadas en el inciso 3º, y en ningún caso con la amplitud del inciso que censuro. No es posible que el incumplimiento por parte del empleador de cualquiera de las obligaciones impuestas por la ley, el convenio colectivo o el contrato individual, autorice al trabajador a considerar unilateralmente rescindido el contrato.

La latitud de esta disposición exige que se califique el incumplimiento expresamente como grave y/o reiterado. El inciso 3º, letra A, apartado b), del mismo artículo no prevé el despido para el caso del delito cometido contra terceros —y no contra el empleador—, sobre el cual hubiera recaído condena. Si esta circunstancia no pudiera ser apreciada como injuria a la seguridad o a los intereses morales o materiales del empleador o su familia, figura tipificada en el apartado b), quedaría sancionada una inexplicable arbitrariedad. Pero debo dejar señalado que en la discusión en particular de la Cámara de Diputados el miembro informante de la comisión se pronunció explícitamente por esta posibilidad, de modo que con ello no resultaría necesaria una modificación al mencionado apartado b).

Es igualmente objetable el artículo 62, que consagra la aplicación de la ley con efecto retroactivo a los casos de despido injustificados, producidos desde el 15 de septiembre de 1965, al vulnerar garantías constitucionales en forma

retroactiva, pues si bien la irretroactividad es de origen legal y no constitucional, la inviolabilidad de la propiedad es un derecho consagrado en nuestra Carta Magna, que exige su respeto por parte de los textos legales, haciendo imposible su violación que surgiría de la aplicación retroactiva de esta ley.

Creemos, en suma, sin embargo —como dije al comenzar mi exposición—, que la sanción de esta ley ha de afianzar nuestra legislación laboral, aumentando el nivel de seguridad de la clase trabajadora y consagrando evolucionados principios sociales que colocan a nuestro país en un pie de igualdad con aquellas comunidades altamente desarrolladas, que aspiran a dotar a su fuerza laboral de la estabilidad y garantías necesarias en un mundo en el cual las preocupaciones sociales corren parejas con su evolución y bienestar.

Todo ello justifica mi apoyo, en general, a este proyecto sin perjuicio de dejar a salvo mi responsabilidad legislativa con las disidencias que dejo señaladas.

Nada más, señor presidente.

Sr. Rispoli Román. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Rispoli Román.

Sr. Rispoli Román. — Señor presidente: estimamos de suma urgencia la sanción de la ley que hoy tratamos. Ello ha motivado esta reunión especial. El proyecto ha sido debidamente debatido al recibir aprobación por la Cámara de Diputados de la Nación. Creemos que cualquier modificación sería un trámite dilatorio y traería aparejados graves daños, aun a aquellos a quienes se trata de beneficiar.

Pensamos que ésta es una ley indudablemente perfectible, pero debe ser sancionada por estas razones en la forma en que ha venido en revisión de la Cámara de Diputados. Por ello nuestro bloque va a votar afirmativamente el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados de la Nación.

Sr. Fassi. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Fassi.

Sr. Fassi. — El derecho laboral argentino se desarrolla en un largo e ininterrumpido proceso que comienza en la iniciación de este siglo, con la sanción de la ley de descanso dominical, que tiene uno de sus más importantes jalones en la ley de accidentes del trabajo, y que vuelve a marcar una de sus grandes fechas cuando se sanciona la ley 11.729.

Esta ley, al reformar algunas disposiciones del Código de Comercio, pretendía la estabilidad del trabajador y creaba una sanción contra el despido injustificado. Yo no podría decir si entonces o ahora sigue una corriente legislativa predominante en el mundo, ni podría afirmar cuál es su consecuencia sobre el desarrollo económico. Algunos países que marcan pautas han mantenido inflexible el principio de la libertad patronal para despedir, y no ha dejado de afir-

marse que ésa es una de las circunstancias de su prosperidad, porque la incertidumbre que acompaña al trabajador al través de todas sus jornadas, lo obliga a rendir el máximo esfuerzo. Yo diría que una sociedad así construida sería dura e inexorable, porque no hay angustia mayor que la que acompaña al hombre de trabajo durante toda su jornada cuando no está seguro de la estabilidad de su empleo y de la oportunidad de proveer a las necesidades de su hogar para el día siguiente, de tal manera que me parece que cuando en los años 1933 y 1934 se elabora esta legislación, se sigue el buen camino de las sociedades que no quieren lograr su desarrollo por cualquier vía o a cualquier precio, sino que ponderan los valores morales del hombre y tratan de asegurar la tranquilidad y la estabilidad de los hogares.

Yo diría, señor presidente, que ninguna de las leyes que se dictaron en el país tendientes a regularizar las relaciones del capital y del trabajo, ha merecido más fuertes impugnaciones que ésta, ni más veces se ha intentado su derogación. Yo era diputado entre los años 1938 y 1943, cuando en las postrimerías de todos los períodos parlamentarios surgían los esfuerzos encaminados a la derogación de la ley, y era necesario concitar las buenas voluntades para que ello no ocurriera.

Cualquiera sea la influencia de esta ley sobre los costos, sobre el desarrollo industrial del país, nosotros no podemos negar esta circunstancia: que la Argentina se engrandeció comercial e industrialmente a partir justamente de la sanción de esta ley, y que durante su vigencia, no le ha impedido alcanzar su desarrollo actual, comparativamente extraordinario si lo confrontamos con el de los años 1933 y 1934.

Esta ley tuvo grandes vicisitudes. En realidad se instrumentó una regulación normativa insuficiente, insertada con alguna violencia en el texto de nuestro viejo Código de Comercio y dudosa en el ámbito personal de aplicación, puesto que durante mucho tiempo se discutió si sólo era aplicable a la actividad comercial o si también alcanzaba a los trabajadores de la industria. Pero yo diría que desde los tiempos iniciales —y sería injusticia sostener lo contrario— una justicia inteligente, sobre la base de esos textos limitados, fue elaborando una doctrina amplia y comprensiva que desarrollando los textos sin torturarlos los puso al servicio de una mejor interpretación.

Con el andar del tiempo, como consecuencia de la organización judicial argentina y de nuestro sistema federal de gobierno, surgió en la construcción jurisprudencial una anarquía peligrosa, ya que esta ley era interpretada con un criterio por los tribunales de la Capital, con otro distinto por los de la provincia de Buenos Aires y aún con otro diferente por los de la provincia de Córdoba. De tal manera que siendo el texto el mismo, lo que era derecho del Riachuelo para este lado dejaba de serlo del

Riachuelo para el otro lado, y lo que correspondía abonar por una doble indemnización en los casos de falta de preaviso en una jurisdicción, se pagaba como indemnización simple en otra. Anomalía ésta de nuestro sistema procesal que nosotros hemos tratado de corregir al sancionar, durante el período pasado, la modificación de la competencia de la Corte Suprema de Justicia, tratando de confiar a ese tribunal la dilucidación de estas diferencias jurisprudenciales que atentan contra la unidad del derecho común que ampara y afirma la Constitución Nacional.

Sin embargo, no es ésta la vicisitud más importante de la ley. Cuando ya había conformidad en los medios patronales con respecto a la permanencia de la ley, cuando ya parecía una conquista definitiva, la ley pierde eficacia por otro camino que no era el legislativo: el envilecimiento de la moneda, que convierte a la indemnización en un sacrificio menor para el industrial que quería privarse de un empleado. Y entonces esta ley ya no amparó en el propósito primigenio que inspiró a quienes la sancionaron.

Es cierto que en el año 1960 se quiso poner remedio a esta circunstancia y la indemnización máxima de 500 pesos fue elevada a 5.000, pero este máximo también se convirtió en insuficiente con el tiempo.

Opino que la más acuciante reclamación en la adecuación de la ley que consideramos es la que se refiere al monto indemnizatorio para que siga la curva de la inflación y esté de acuerdo con el desarrollo de la misma, para que esté dentro de los mismos límites que tuvo en cuenta el legislador en los años 1933 y 1934.

De manera que el legislador contemporáneo se encontró frente a la necesidad de resolver dos problemas: primero, la adecuación del monto indemnizatorio; y segundo, el ordenamiento legislativo de toda la construcción y desarrollo jurisprudencial, para evitar así la anarquía, para volver a la unidad del derecho común en nuestro país, para que el derecho sea, como lo quiere la Constitución Nacional, igual en cada una de las jurisdicciones de la República.

Y esto es lo que emprendió la Cámara de Diputados con la sanción que nos ha venido en revisión, y no obstante que no la aceptamos en todos sus términos, tenemos que hacerle el honor a la Cámara joven de manifestar que ha realizado una obra inteligente y oportuna.

El proceso legislativo en aquella Cámara acercó la sanción de esta ley a la terminación del período parlamentario, y llegó al Senado a la finalización de nuestras sesiones. Los intereses comprometidos golpeaban a las puertas de esta Cámara para que nosotros hiciéramos una sanción apresurada, y, lamentando no poder responder a esos requerimientos, nos hemos tomado el tiempo necesario para estudiar la

sanción de la Cámara de Diputados. Porque, señor presidente, una de las previsiones de nuestro régimen institucional es el sistema bicameral, para que cada una de las leyes que van a incorporarse al ordenamiento jurídico argentino pasen por la prueba de un doble estudio, para una mayor seguridad de acierto. Y la Cámara de Senadores no podía renunciar a su responsabilidad constitucional de estudiar con la debida detención y profundidad el proyecto de la Cámara de Diputados antes de agregar a la voluntad legislativa de aquel cuerpo la voluntad legislativa propia. Y nosotros hemos estudiado con serenidad y profundidad y con tiempo, y hoy estamos en condiciones de formular nuestro propio dictamen, de dar nuestro propio punto de vista.

Se ha manifestado en el curso del debate que no se ha abandonado la filosofía de aquella sanción. Estoy de acuerdo, señor presidente: en el fondo, aquella sanción y la nuestra siguen los mismos lineamientos. No hay diferencias profundas, pero sí hay algunas reformas que nos han parecido equitativas y oportunas.

La presente es una ley que contempla intereses opuestos: por un lado, el de los empresarios que locan la mano de obra, y por el otro, el del trabajador que loca su propia mano de obra. Pero además esta ley tiene implicancias que hacen a los intereses totales de la sociedad. Es indudable que tiene repercusiones de carácter económico y es necesario encuadrarla dentro de una política. En ese sentido, las afirmaciones que se han enunciado son exactas. Indudablemente, esta ley ha de tener alguna influencia sobre los costos, porque al asegurar mayores beneficios a los trabajadores, los empresarios los harán repercutir sobre los costos; y tendrá una incidencia, en consecuencia, sobre la situación general de todo el pueblo argentino como consumidor.

Pero esto no nos puede detener, señor presidente. Es una larga controversia, que ha tenido sus episodios de gran importancia, la que suscitan las fuerzas sociales reaccionarias, que cada vez que se quiere dar un paso en el sentido de las reivindicaciones obreras nos amenazan con este proceso de los costos. Pero yo sostuve, en alguna oportunidad, que el propio Carlos Marx se ocupó del asunto para afirmar que es cierto, pero que este costo, este precio social, se reparte entre todas las capas sociales, mientras que ampara, exclusivamente, a la menos favorecida, que es la proletaria. De tal manera que esa repartición de justicia hace que estas conquistas, en definitiva, benefician a la parte más débil, que debe merecer el amparo del legislador.

Pero no ha sido exacto el juicio que se ha enunciado, en esta oportunidad, en el sentido de que la sanción ocurriría en el peor momento por la situación de asfixia en que, se pretende, se desenvuelven los trabajadores argentinos.

Pero, señor presidente, formular tal afirmación es negar la realidad. No se me oculta que los trabajadores argentinos no viven en el mejor de los mundos, ni ignoro el proceso de inflación en el costo de la vida. Pero yo diría que, por acción de este Congreso, la situación de los trabajadores argentinos no ha desmejorado porque, mediante reiteradas sanciones, se han incrementado sus remuneraciones de tal manera que la comparación de los salarios con el costo de la vida no demuestra un desmejoramiento sino, por el contrario, una elevación de los salarios reales.

Y, por otra parte, señor presidente, tampoco se puede afirmar que hay un movimiento de desaliento de las inversiones y un aumento del desempleo, porque las estadísticas demuestran lo inverso. Es más, señor presidente: como muy bien se ha dicho, seguimos el camino de afirmar, legislativamente, el pago del aguinaldo en una sola vez, pero eso lo hacemos en una coyuntura económica favorable que no es la que hemos recibido, porque este gobierno se encontró con un país donde el aguinaldo se pagaba por trozos, como se podía y cuando se podía. Sin embargo, hemos podido asistir, recientemente, al pago regular del aguinaldo porque la industria y el comercio han estado en condiciones de abonarlos de esa manera.

La Cámara de Diputados ha seguido el método de dictar una ley que no contemple, exclusivamente y en forma fraccionaria, algunos de los problemas vinculados con el contrato de trabajo, sino que ha pretendido realizar —y lo ha logrado— la tarea mayor de dictar una ley reguladora del mismo. Es preciso aclarar que no pretende comprender en esta ley todas las disposiciones atinentes al contrato de trabajo. Seguirán vigentes otras disposiciones que a él se refieren, pero la estructura central y unificadora está en el dictamen que consideramos, que tiene proyecciones para todos los contratos de trabajo, hasta el extremo de arrancar desde la definición misma del contrato de trabajo, pero que, al contemplar el trabajo en sus modalidades, lo ajusta más específicamente al de los empleados de comercio y al de los trabajadores de la industria, asunto que deseo se retenga porque servirá para explicar algunas modificaciones que hemos introducido en la sanción de la Cámara de Diputados.

Ya en la Cámara de Diputados se ha pretendido justificar la inclusión, en la ley, de una definición, para recoger la crítica formulada en el concepto de que las definiciones son peligrosas en derecho. Pero es que en esta materia no se pueden seguir criterios rígidos.

Con respecto a las figuras jurídicas contractuales o a los derechos reales específicamente reconocidos en un código, se hace necesaria la tipificación legal, la cual se traduce siempre en una definición, de tal manera que ésta es como el marco de la ley, la que establece los casos

que comprende, la que va a servir para saber cuál va a ser el sinnúmero de hechos jurídicos que van a entrar en la regulación, y cuál el número de los hechos jurídicos que quedan fuera de los límites de esa regulación.

De tal suerte, este artículo 1º resulta ser el coronamiento de todo el ordenamiento que todos nosotros estamos analizando. Pero vuelvo a insistir en la idea: la modalidad que se contempla y que se trata de normar jurídicamente es, sobre todo, el trabajo de los empleados de comercio y de los trabajadores de la industria.

Determinados en el artículo 1º los rasgos típicos del contrato de trabajo, el artículo 2º, que no ha sido motivo de un mayor esclarecimiento, tiene una función importantísima, que es conveniente destacar desde ahora.

Cualesquiera sean las notas legales de un contrato, cuando se lo aplica a los hechos jurídicos que pretenden ser encuadrados en el mismo, el ajuste no siempre es perfecto. Hay casos que aun reuniendo algunas notas típicas de un determinado contrato, lo rebalsan en cierta medida, y es preciso saber, en consecuencia, si merece esa tipicidad o si, por el contrario, es una figura atípica. El artículo 2º, en esa materia, crea una presunción; es decir, que en todos los casos de prestación de servicios por parte de un trabajador, la presunción legal es la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia se tornan aplicables las disposiciones de la ley.

Vamos a suponer, por ejemplo, una persona que utiliza los servicios de un trabajador para pintar su casa y se sucede una cuestión entre aquélla y éste, en cuanto a si existe un contrato de trabajo comprendido dentro de esta ley o una locación de servicios accidental, ajena a ella. El criterio que fija el artículo 2º es que la prueba le incumbe a quien contrató al trabajador, y en la duda, es este último el que triunfa en su pretensión de haber celebrado un contrato comprendido dentro de los términos de esta ley. Pero si dejamos establecido que este contrato se tipifica sobre la base de las modalidades de trabajo de los empleados de comercio y de los trabajadores industriales, tendremos que reconocer, como lógica consecuencia, que no se ajusta con la misma precisión a otras actividades, también productivas, en las cuales se emplea la mano de obra de trabajadores. Y es aquí donde el legislador debe pensar cuál es el camino más adecuado para un ordenamiento justo.

En la sanción de la Cámara de Diputados se consideró que no todos los contratos de trabajo debían ser comprendidos en este ordenamiento. Por una parte se excluyó a los que prestan servicios en la administración pública, nacional, provincial o municipal, salvo que estén regidos por convenios colectivos de trabajo o se encuentren, antes de la vigencia de esta ley, amparados por la legislación laboral común. La razón principal que se debió tener en cuenta,

y que acojo, es que el contrato que se firma entre el empleado público y el Estado, nacional, provincial o municipal, no es un contrato de derecho privado sino de derecho administrativo, y éste tiene su propia regulación.

En segundo lugar, se consideró también como un contrato típico, sometido a una regulación particular, el relativo al servicio doméstico, y se lo excluyó de la ley.

En tercer lugar, en el dictamen de comisión de la Cámara de Diputados, se entendió también como contrato típico que tenía su regulación especial y que en consecuencia no se prestaba, por sus propias modalidades, a la regulación de esta ley, al contrato de trabajo a domicilio. En el curso del debate de la Cámara de Diputados se suprimió esta última exclusión por consideraciones atendibles y razonables, pero a mi entender, insuficientes, ya que apuntaban en otra dirección.

El contrato de trabajo a domicilio, por sus modalidades propias, no se somete a la misma disciplina que el trabajo que se realiza en la oficina o en el taller. Tampoco existe, en la generalidad de los casos, la seguridad de que sea un aporte o contribución meramente personal del que lo presta. Una vez que al trabajador a domicilio se le entrega la labor y la realiza en el seno de su hogar, no se sabe en qué medida es la labor propia y en qué medida es la de sus familiares. En consecuencia, hay notas que caracterizan a este trabajo y que no se ajustan a la regulación total de la ley que estamos considerando. Pero como siempre hay argucias para disparar al progreso de las leyes laborales, el trabajo a domicilio fue preferido como un instrumento para eludir determinadas conquistas sociales, tales como las vacaciones, el preaviso en el caso de despido y la indemnización por despido. Y la jurisprudencia, en una larga elaboración, fue reconociendo esos derechos cuando el trabajo a domicilio suponía al mismo tiempo una ligadura que significara una verdadera dependencia entre el dador de trabajo y el trabajador a domicilio. Y si era conveniente mantener el trabajo a domicilio dentro de una regulación propia, era inconveniente que esta ley pudiera servir como pretexto a una jurisprudencia regresiva que diera un paso atrás en los derechos alcanzados por los trabajadores a domicilio.

Nosotros hemos considerado —y es una de las reformas sustanciales introducidas— que había que contemplar los estatutos especiales sin dejar de reconocer que algunos están atrasados y habrá que adecuarlos, como lo estamos haciendo con el ordenamiento de la ley 11.729, pero manteniéndolos dentro de sus propias normas y modalidades. En ese sentido hemos excluido de esta ley los contratos de ajuste marítimo que tienen sus normas propias, en distintos casos mucho más generosas que las concedidas por la

ley 11.729 y ampliadas por el proyecto que estamos considerando.

Hemos entendido, también, que tienen su propia tipicidad, por lo que deben ser apartadas de los límites de esta ley, las disposiciones que se refieren al trabajo rural, como el Estatuto del Peón, y el del Trabajador Rural, establecido por la ley 13.026, y el del Tambero Mediero.

Y, finalmente, aunque hemos dejado dentro de los límites de esta ley al trabajador a domicilio, hemos precisado aquellos dentro de los cuales lo ampara y que en grandes líneas significa conservarles el amparo de las vacaciones, del preaviso y la indemnización por despido.

En el curso de nuestro trabajo hemos introducido otras modificaciones a la ley 11.729, y me siento tentado de explicarlas para justificar las razones que nos han asistido; pero como esto alargaría desmesuradamente mi exposición, prefiero dejar la interpretación de cada una de estas normas para el debate en particular, si fueran objeto de una crítica, ya que no lo han sido en el curso de la discusión en general, por lo que reduciré mi exposición a las que han merecido algunas observaciones de los señores senadores que me han precedido en el uso de la palabra.

Se ha dicho que es objetable, desde el punto de vista de una buena técnica jurídica, el artículo 5º de nuestro dictamen, que conserva el contenido del mismo artículo de la sanción de la Cámara de Diputados. Yo asiento, en cierta medida, al pensamiento que se ha anticipado, aunque entiendo que es necesario formular una aclaración.

Como muy bien ha dicho el señor senador preopinante se lo ha puesto en presencia de un dictamen sin tiempo suficiente para ahondar en su contenido. Y de ahí tal vez que considere que este artículo 5º se refiere a las convenciones colectivas de trabajo. Y yo quiero aclarar que de acuerdo con la discusión que ha tenido lugar en la Cámara de Diputados, no es ese el verdadero contenido del artículo 5º, sino que por estatutos especiales no enuncia a los convenios colectivos de trabajo sino a los estatutos legales que regulan algunas actividades laborales, como por ejemplo el Estatuto del Peón, el de los bancarios, el de los docentes, etcétera.

Es indudable que aun sin este artículo las convenciones colectivas no podrán acordar menos que lo que establece la ley 11.729, porque ésta es una ley de orden público y, en consecuencia, si se conviene otra cosa se la violaría y por lo tanto tendría que adquirir primacía la ley, por esta naturaleza de orden público que tiene.

Pero aun desde ese punto de vista, señor presidente, la observación resulta razonable. Si hay un estatuto que establece beneficios distintos es porque ese estatuto contempla modalida-

des de trabajo distintas y va a resultar tremenda la tarea de los jueces para poder conceder otros beneficios si no se dan idénticas modalidades de trabajo, porque hay una adecuación necesaria entre la situación de hecho y el amparo o regulación jurídica que a esa situación de hecho se le acuerda. Pero yo entiendo que nuestros jueces, que han logrado cumplir una esclarecedora tarea sobre la base del texto de la primigenia ley 11.729, no van a naufragar con el artículo 5º, sino que sabrán adaptarlo de manera tal de conceder los beneficios de la ley que estamos considerando, en la medida en que el respectivo estatuto no obedezca, en sus propias normas, a modalidades típicas del trabajo que ese estatuto contempla.

Sr. Aguirre Lanari. — Yo agradezco mucho al señor senador que se haga cargo de las dificultades que significa poder expedirse en las condiciones en que lo hemos hecho.

Sr. Fassi. — Es milagroso que el señor senador en tan poco tiempo haya podido hacer tan ilustrada exposición.

Sr. Aguirre Lanari. — Pero debo decir, a fuer de sincero, que heube de guiarme en la oportunidad con el estudio previo que se había realizado de la sanción venida en revisión. Pero de todas maneras, aun cuando pueda ser cierta la explicación que da el señor senador, lo evidente es que, cuando menos, aunque partiéramos de la base de una tarea esclarecedora y acertada por parte de la justicia, lo que resulta indudable es que podrían provocarse conflictos que atenten contra la seguridad jurídica.

Sr. Fassi. — Es indudable que en este asunto de los artículos que no hemos querido observar nos ha guiado el afán de no multiplicar nuestras diferencias con la sanción de la Cámara de Diputados que pudiera ser más seriamente observable.

En cuanto a la crítica formulada con respecto al artículo séptimo, ya mereció también observaciones en el curso del debate en la Cámara de Diputados. Es indudable que el patrono tiene el gobierno disciplinario de su propia empresa, y en el fondo con esta disposición no se le da sino la oportunidad para que en vez de dejarlo librado al arbitrio de las contingencias de cada caso, lo organice en forma de reglamento, lo que también da una mayor seguridad al obrero de cuáles son las condiciones que satisfacen los preceptos disciplinarios perseguidos por el empresario. Pero yo quiero aclarar, para disipar una duda que ya se ha suscitado en el curso del debate de esta ley, que para lo que no puede servir el reglamento es para modificar las condiciones de trabajo ya establecidas, porque el cambio de éstas está regido por otra disposición que, según resulte onerosa o no al trabajador, le da derecho a éste a dar por rescindido el contrato de trabajo, o aun le da el derecho a reclamar una indemnización.

Llamo la atención al señor senador sobre una reforma que introducimos en el artículo 15, con respecto a la sanción de la Cámara de Diputados y que queremos que no pase inadvertida, pues parece insignificante, pero sin embargo es importante.

En la sanción de la Cámara de Diputados se dice que el empleador deberá abonar el 31 de diciembre de cada año un sueldo anual complementario y nosotros expresamos que deberá abonar, no el 31, sino al 31 de diciembre, es decir que mientras por la sanción de Diputados el pago del aguinaldo tenía que hacerse el 31 de diciembre, por la nuestra el cálculo del costo del aguinaldo se hace, año a año, al 31 de diciembre, y el pago se hace en los términos del artículo 13 —que creo que ahora debe haber pasado a ser 14, no estoy seguro—, es decir que hay un término de siete días para pagar el aguinaldo.

Sr. Aguirre Lanari. — Es una observación interesante, porque a primera vista...

Sr. Martínez. — Se mantiene el artículo 13.

Sr. Fassi. — Como se han introducido algunas modificaciones y yo estoy sometido a las mismas angustias del tiempo para conocer el dictamen, tal como el señor senador por Corrientes, no quisiera anunciar el número de un artículo y cometer el error de referirme a otro.

Sr. Aguirre Lanari. — Le daremos el tiempo necesario al señor senador para hacer las aclaraciones que considere convenientes, porque quedan bien como norma interpretativa.

Sr. Fassi. — En cuanto al artículo 33, la preocupación legislativa nace de un hecho impropio pero corriente: la creación artificial de contratistas o subcontratistas irresponsables para desviar hacia ellos las responsabilidades patronales, que frente al requerimiento del obrero resultan fallidas porque no las hay, y en consecuencia no hay un preaviso indemnizable ni indemnización por despido.

Pero la solución dada por la Cámara de Diputados fue reputada por nosotros excesiva. Vamos a suponer un empresario constructor que loca los servicios de un subcontratista yesero, que tiene una empresa de verdad y obreros con larga antigüedad. De acuerdo con el texto sancionado en el proyecto venido en revisión, el empresario constructor, que ha tomado los servicios de ese subcontratista, si éste despide a un empleado con diez años de antigüedad, responde por la indemnización total de los diez años cuando en realidad los servicios del trabajador en la obra del empresario principal han sido tal vez de meses.

—Ocupa la Presidencia el señor presidente provisional del Honorable Senado, doctor Eduardo José Agustín Gamond.

Sr. Fassi. — Lo natural es que la responsabilidad del empresario principal no vaya más allá

del tiempo de los servicios prestados en la obra que es su empresa.

Además hemos considerado que lo que se pretende es perseguir la maniobra, la creación de contratistas y subcontratistas de paga, aparentes, pero no la derivación del trabajo a contratistas y subcontratistas establecidos y serios, que también son ponderables fuentes de trabajo. Entonces se contempla en el dictamen que podrá el empleador principal exonerar su responsabilidad si probare que el contratista o subcontratista han cumplido regularmente durante un período continuado de tres años anteriores al despido sus obligaciones impositivas y previsionales de empresarios. Con esto se logran dos propósitos: el primero, que el empresario, cuando tenga que elegir contratistas, los elija con seriedad, que para no correr riesgos busque empresas serias que cumplan con sus obligaciones previsionales e impositivas. Y en segundo lugar, derivar el trabajo hacia esas empresas serias. Quiere decir, señor presidente, que aun trascendiendo los límites de la ley nos preocupamos por la salud impositiva de la República y también por el aporte continuado y constante a las cajas previsionales, para que éstas puedan cumplir debidamente su función social.

Finalmente debo señalar que la comisión le ha dado al artículo 38, que se refiere a la huelga, un contenido que no se ajusta a lo que mi sector ha considerado pertinente. Desde ya, en mi carácter de presidente del mismo, me reservo el derecho de volver, cuando se trate ese artículo, al texto que mi bloque ha aprobado y que en su oportunidad ha de someter a la Honorable Cámara

Se podrían decir muchas otras cosas interesantes para la interpretación de esta ley. Pero en mérito a la brevedad y para que podamos avanzar en la tarea de sancionarla, con las palabras que he pronunciado doy por terminada mi exposición, manifestando que han sido excesivas las voces de alarma, que hemos contemplado los intereses contrapuestos y que una clase asalariada amparada en la continuidad de su trabajo y en la tranquilidad de sus hogares es la base más firme para el desarrollo de la República y para la prosperidad general. *(Aplausos.)*

—Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente de la Nación, doctor Carlos H. Perette.

Sr. Presidente. — Se va a votar en general el dictamen de la mayoría de la comisión.

—Se vota y resulta afirmativa.

Sr. Presidente. — En consideración en particular.

Sr. Acuña (R. E.). — Como existen copias del dictamen en poder de los señores senado-

res, solicito que simplemente se enuncie el número de cada artículo.

—Asentimiento.

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

—Se vota y aprueban en particular los artículos 1º a 9º inclusive.

—Al enunciarse el artículo 10 dice el

Sr. Aguirre Lanari. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Aguirre Lanari.

Sr. Aguirre Lanari. — De acuerdo con la observación que formulara en la discusión en general, entiendo que el artículo podría quedar mejor redactado si dijera: «Toda modificación de las modalidades de prestación del servicio dispuesta por el empleador no aprobada por la autoridad de aplicación 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.»

Sr. Presidente. — La comisión deberá pronunciarse si acepta o no la modificación propiciada por el señor senador Aguirre Lanari.

Sr. Martínez. — La comisión no acepta, por considerar que la modificación sugerida traería confusión al artículo y lo complicaría enormemente.

Sr. Aguirre Lanari. — Al contrario, señor senador; a mi juicio, lo aclararía, porque le da seriedad a la oposición.

Sr. Presidente. — Se va a votar el artículo 10 como lo ha propuesto la comisión.

—Se vota y resulta afirmativa.

—Igualmente se vota y aprueban los artículos 11 al 37 inclusive.

—Al enunciarse el artículo 38 dice el

Sr. Fassi. — Pido la palabra.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Fassi.

Sr. Fassi. — En reemplazo del artículo 38 propongo el siguiente: «La huelga suspende el contrato de trabajo. El empleador no podrá despedir a los trabajadores por adherir a una huelga decretada por la asociación profesional reconocida. Si el trabajador en el período de huelga cometiere actos que configuren una injuria a su empleador, podrá ser despedido sin derecho a indemnización.»

Sr. Martínez. — Pido la palabra para una aclaración.

Sr. Presidente. — Tiene la palabra el señor senador Martínez.

Sr. Martínez. — Al modificar este artículo la comisión ha tenido en cuenta que las injurias previstas en el último párrafo están contempladas en el artículo 40.

Sr. Fassi. — Sin embargo, insisto, para que quede bien caracterizado, que la circunstancia, contemplada en el mismo artículo, de que un trabajador acepte la orden de su sindicato con personería gremial — porque ese es el concepto de «reconocido» — de ir a la huelga, suspende el contrato de trabajo y toda causa de despido. Pero ahí mismo debe decirse que si comete injurias contra su empleador podría ser despedido sin derecho a indemnización. De esta manera no parece que la primera parte sea derogatoria de aquel principio.

Sr. Presidente. — ¿Acepta la comisión?

Sr. Martínez. — Sí, señor presidente.

Sr. Presidente. — Se va a votar el artículo 38 con la modificación propuesta.

—Se vota y resulta afirmativa.

—Se lee y aprueba el artículo 39.

—Al leerse el artículo 40, dice el

Sr. Martínez. — Solicito que este artículo se vote por incisos.

—Asentimiento.

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

—Sin observación se aprueba el inciso 1º y el apartado A del inciso 2º.

—Se enuncia el apartado B del inciso 2º.

Sr. Martínez. — Pido la palabra.

Hay un error de copia en el dictamen. El texto de este apartado debe ser el que he hecho llegar a Secretaría y solicito que sea leído.

Sr. Presidente. — Se leerá por Secretaría.

Sr. Secretario (Rodríguez). — El apartado B del inciso 2º del artículo 40 está redactado de la siguiente forma: «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.»

Sr. Presidente. — Se va a votar el apartado B del inciso 2º en la forma en que ha sido leído por Secretaría.

—Se vota y resulta afirmativa.

—Sin observación se enuncian y aprueban los apartados A y B del inciso 3º.

—Se enuncia el apartado C del inciso 3º.

Sr. Martínez. — En este inciso hay una modificación que propone la comisión, en el sentido de imprimir un párrafo, por lo que solicito que sea leída por Secretaría la nueva redacción.

Sr. Presidente. — Por Secretaría se dará lectura.

Sr. Secretario (Rodríguez). — El apartado C) del inciso 3º, del artículo 40, quedaría redactado en la siguiente forma: «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 de 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 derecho al pago de los daños y perjuicios que puedan corresponder al trabajador por la rescisión anticipada del contrato de trabajo.»

Sr. Presidente. — Se va a votar.

—Se vota y resulta afirmativa.

—Sin observación, se enuncian y aprueban los restantes artículos del proyecto de ley.

Sr. Presidente. — Queda aprobado. Pasa a la Cámara de Diputados.

Habiéndose dado cumplimiento al objetivo de esta reunión, queda levantada la sesión. (Aplausos en la barra.)

—Es la hora 1 y 25 del día 28 de enero de 1966.

ENRIQUE DILLON.
Director del Cuerpo de Taquígrafos.

APENDICE

SANCION DEL HONORABLE SENADO

Contratos de trabajo

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 en relación de dependencia, durante un periodo determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, a cambio de un salario.

Art. 2º—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.

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 esta ley no serán aplicables:

- a) A los trabajadores que presten servicios en organismos dependientes de los poderes del Estado nacional, provinciales y municipales, salvo aquellos cuya relación laboral se rija por convenios colectivos de trabajo, o se encuentren, antes de la vigencia de esta ley, amparados por la legislación laboral común;
- b) A los trabajadores comprendidos en los decretos leyes: 28.169/44 (ley 12.921); 3.750/46 (ley 12.921); 326/56, y ley 13.020;
- c) A los trabajadores sujetos a contratos de ajuste marítimo.

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, 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, todos los trabajadores sin distinción de sexo percibirán 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 sin dar derecho a repetición todo pago hecho en violación de esta norma.

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

- a) Cuando la remuneración es mensual, cada mes;
- b) Si la remuneración es a jornal, por pieza o medida, cada quince días o dieciséis si corresponde en el período mensual;
- c) En los trabajos o servicios eventuales, a la terminación de los mismos, o cada quince días si su duración fuere mayor.

Los pagos correspondientes a cada período deberán hacerse dentro de un plazo de siete días corridos 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. 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 al 31 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario. El mismo será equivalente a la dozava parte del total de salarios que por cualquier índole el trabajador haya percibido durante el año, en el plazo establecido en el artículo 13, y no podrá ser fraccionado en cuotas.

Art. 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 adeuquen 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 recidivas de enfermedades crónicas no serán consideradas como nuevas enfermedades.

El salario que en estos casos corresponde 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 percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Art. 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 contralor 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.

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 pudiere realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar. El trabajador podrá negarse a aceptar la tarea ofrecida cuando el salario que corresponda a la misma sea inferior en más del 25 % del que percibía anteriormente, con las eventuales actualizaciones o configurase una notoria disminución de categoría, y considerar extinguido el contrato con derecho a la indemnización prevista en el artículo 40, 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 tiempo que faltare para el vencimiento del último de los plazos mencionados.

Art. 22.—Los beneficios previstos en los artículos 17 a 21 no son aplicables a los trabajadores comprendidos en la ley 12.713.

Art. 23.—Si el empleador insistiera 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.

Art. 24.—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.

Art. 25.—El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de vacaciones anuales con percepción de salarios, por los plazos según su antigüedad en el servicio:

- a) De seis meses hasta cinco años, quince días corridos;
- b) De cinco años hasta diez años, veinte días corridos;
- c) De diez años hasta quince años, veinticinco días corridos;
- d) De quince años hasta veinte años, treinta días corridos;
- e) De más de veinte años, treinta y cinco días corridos.

Art. 26.—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:

- a) Cuando el trabajador y el empleador lo solicitaren de común acuerdo;
- b) Si las características especiales de una actividad determinan su necesidad;
- c) Por disminución o falta de trabajo no estacionales, si ello favorece los intereses del trabajador.

La fecha de iniciación del período de vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador, con anticipación no menor de 15 días.

Art. 27.—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 el beneficio se otorgase entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre; y del año inmediato anterior, si se concediese entre el 1º de enero y el 30 de abril. A tal efecto, serán computados como días trabajados los períodos de interrupción de la prestación de servicios, originados por accidentes o enfermedades inculpables.

Art. 28.—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 tres días de anticipación.

Este derecho se extinguirá el 31 de diciembre del año respectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30.

Art. 29. — 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. 30. — Sólo podrá acumularse a un período de vacaciones los días correspondientes al período inmediato anterior no gozado, aunque hubieren sido compensados mediante el pago de salarios, o indemnizados de otra manera.

Art. 31. — No podrán otorgarse vacaciones durante las interrupciones de servicios debidas a accidentes o enfermedades inculpables, ni durante el plazo de preaviso.

El accidente o enfermedad inculpable ocurrido durante el período de vacaciones, determina la suspensión de éstas, las que se completarán al producirse el alta de la causa que originó la interrupción.

Art. 32. — 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. 33. — 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 que se originen durante el tiempo que estos últimos realicen trabajos para el empleador principal y con relación a los trabajadores utilizados por los contratistas o subcontratistas a ese fin. El trabajador deberá demandar conjuntamente al contratista o subcontratista y al empleador principal. La responsabilidad de éste se hará efectiva ante la sola falta de depósito judicial, por parte del contratista o subcontratista, de la suma a que hubiere sido condenado. Sin embargo, el empleador principal podrá exonerarse de su responsabilidad si probare que, el contratista o subcontratista, han cumplido regularmente durante un período continuado de tres años anteriores al despido, sus obligaciones impositivas y previsionales de empresario.

III. — Suspensiones del contrato de trabajo

Art. 34. — 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.

Art. 35. — Se considera que tienen justa causa, las suspensiones que se deban a falta de disminución de trabajo no imputables al empleador, o a razones disciplinarias, o a fuerza mayor, debidamente comprobadas.

Art. 36. — 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 setenta 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 le 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.

Art. 37. — El trabajador sometido a proceso penal por hechos presuntamente sancionados con pena privativa de la libertad, podrá ser suspendido durante el curso de aquél, pero si recayese absolución o sobreseimiento definitivo o provisorio, tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes al período de suspensión.

Art. 38. — La huelga suspende el contrato de trabajo. El empleador no podrá despedir a los trabajadores por adherir a una huelga decretada por la asociación profesional reconocida. Si el trabajador, en el período de huelga cometiere actos que configuren una injuria hacia su empleador, podrá ser despedido sin derecho a indemnización.

IV. — Transferencia del contrato de trabajo

Art. 39. — 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. 40. — 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 colacionado dirigido al empleador o se formule por escrito ante la autoridad judicial o administrativa de la jurisdicción o con las formalidades establecidas en el artículo 3639 del Código Civil;

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 res-

cindido 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 negligencia grave o reiterada 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 ésta 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 contrato. 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, salvo que el empleador demostrara la necesidad de mantener personal menos antiguo a los efectos de facilitar la reanudación del trabajo en el establecimiento.

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 derecho al pago de los daños y perjuicios que puedan corresponder al trabajador por la rescisión anticipada del contrato de trabajo.

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 establecida 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 previsto 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 corresponda.

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. 41.— Cuando el trabajador se hubiere desempeñado en el servicio por un plazo 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. 42.— En los casos previstos en los incisos 2º, apartado A); 3º, apartados B) y C); 4º, 7º y 8º del artículo 40, 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 cinco años de antigüedad: un mes;
- b) Si el trabajador tuviere más de cinco años de antigüedad: dos meses.

Art. 43.— La parte que omita 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. 44.— 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 substitutiva 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 al trabajador podrá considerar extinguido el contrato en cualquier momento, sin perjuicio de su derecho a percibir la indemnización por despido.

Art. 45.— Las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, esta última con el incremento previsto en el artículo 44, tendrán carácter resarcitorio y no estarán sujetas a aportes jubilatorios ni al pago de impuestos ni a ninguna otra contribución.

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

Art. 46.— 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. 47.— Es nulo el preaviso notificado al trabajador que estuviere cumpliendo una suspensión, gozando de sus vacaciones o ausente por accidente, enfermedad inculpable, huelga, servicio militar o licencia por maternidad.

Art. 48.— Los accidentes y las enfermedades inculpables suspenden el periodo 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. 49.— 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. 50.— En los contratos a plazo fijo o por obra determinada la omisión de otorgar el preaviso en los plazos que corresponda dará derecho al trabajador a considerar el contrato como de plazo indeterminado.

Art. 51.— En los trabajos, que por su naturaleza o modalidad, sólo se realizan en determinados periodos del año, el contrato no se extingue por la finalización de cada uno de los periodos o temporada pero quedan suspendidas las obligaciones recíprocas de las partes, hasta el comienzo del periodo o temporada siguiente.

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

Art. 52.— 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 fueren consignados en forma deficiente.

Art. 53.— 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 del que sea agente de retención.

Art. 54. — 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 por ciento que representen, en los tres últimos ejercicios, las indemnizaciones reales pagadas sobre los salarios totales abonados.

2. — Un por ciento 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.

Art. 55. — 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. 56. — 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 prescribirían por un término distinto por aplicación del párrafo anterior.

Art. 57. — 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 sólo podrá ser destruida por prueba en contrario.

Art. 58. — 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. 59. — 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. 60. — 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. 61. — En caso de duda respecto del alcance de una norma legal o convencional que regla 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 tales casos deberá estarse a la interpretación que asegure mayores beneficios a los trabajadores.

Art. 62. — Las cláusulas de las convenciones individuales o colectivas que desconozcan o reduzcan 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

Art. 63. — Las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a los casos de despido injustificado producidos a partir del 15 de septiembre de 1965.

Art. 64. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.