

197
51

Revista de Ciencias Económicas

PUBLICACION DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
CENTRO DE ESTUDIANTES Y COLEGIO
DE GRADUADOS

La Dirección no se responsabiliza de las afirmaciones, los juicios y las doctrinas que aparezcan en esta Revista, en trabajos suscritos por sus redactores o colaboradores.

DIRECTORES

Dr. Wenceslao Urdapilleta
Por la Facultad

Francisco A. Duranti
Por el Centro de Estudiantes

Carlos E. Daverio
Por el Centro de Estudiantes

REDACTORES

Dr. Alberto Diez Mieres
Sr. Luis Moreno
Por la Facultad

José Botti
Por el Centro de Estudiantes

Oscar D. Hofmann
Por el Centro de Estudiantes

Año XVIII

Marzo, 1930

Serie II, N° 104

DIRECCION Y ADMINISTRACION
CALLE CHARCAS 1835
BUENOS AIRES

Información Social

ARGENTINA

Reglamentación de la ley Con fecha 12 de marzo de 1930, el
de las ocho horas de Poder Ejecutivo de la Nación dictó la
trabajo reglamentación correspondiente a la ley
de 8 horas de trabajo, y otro referente a
la prórroga de la misma ley para algunos gremios.

LA REGLAMENTACIÓN

Artículo 1º — La regla de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, establecidas en el artículo 1º de la ley 11.544, se refiere a la duración del trabajo efectivo.

Para el cómputo de la jornada legal se considerará trabajo efectivo todo el tiempo que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad para estar a disposición de un patrón o superior jerárquico, no computándose en el trabajo efectivo los descansos intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo.

Art. 2º — Los patrones y sus obreros y empleados pueden convenir la forma de distribución de las jornadas semanales o quincenales, siempre que lo convenido se encuentre de acuerdo con la ley.

Los convenios que se celebren entre patrones y empleados u obreros dentro del régimen legal, deberán ser inscriptos en un registro especial que al efecto abrirán las autoridades de aplicación, las que podrán observarlo si, a su juicio, no están comprendidos en lo legal, con apelación ante el Ministerio del Interior.

Art. 3º — Si al ponerse en vigor esta ley hubiera establecimientos donde se trabaja ya ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, con modalidades de descanso dedicado a alimentación u otros esparcimientos, dichas modalidades podrán continuar si media la conformidad de patrones y obreros, y a condición de que no afecten la jornada legal.

Esta conformidad se presumirá si no se hiciere, por cualquiera de las dos partes, expresa manifestación contraria dentro de los sesenta días de la fecha del presente decreto.

Art. 4º — En virtud del segundo apartado del artículo 1º de la ley, no están comprendidos en sus disposiciones los establecimientos en que trabajen únicamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, director o habilitado principal, sin otro personal extraño.

Entiéndese por "miembros de la familia" las personas vinculadas por parentesco, bien sea legítimo o natural. Se trata de los miembros de la familia del "jefe", que es sinónimo de dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal, y no de la familia de cualquier jefe de sección o departamento de un mismo establecimiento, ni del capataz, distribuidor del trabajo o encargado de funciones meramente técnicas.

Art. 5º—Se considerará "habilitado principal" el encargado de un establecimiento que tenga la autorización de administrar, dirigir o contratar por cuenta de su dueño, con sueldo fijo o mediante participación en los beneficios. No se reputarán "habilitados" los empleados u obreros que se limiten a percibir además del sueldo una dádiva o gratificación periódica, o un tanto por ciento sobre el importe de las ventas. Cuando un establecimiento tenga varios habilitados, será "principal" aquel que ejerza la superintendencia sobre los demás habilitados.

Independientemente de los requisitos establecidos en otras leyes, el contrato de habilitación constará por escrito y será anotado en el registro correspondiente de las autoridades de aplicación.

Art. 6º—La jornada de seis horas diarias o treinta y seis semanales sólo tiene aplicación cuando el obrero o empleado trabaja constantemente su jornada en los lugares considerados en este decreto como insalubres.

Se considerarán "lugares insalubres" aquellos en que se realicen los siguientes trabajos:

1º—Fabricación de albayalde, minio y cualquiera otra materia colorante tóxica, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.

2º—Talla y pulimento de vidrio, pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos.

3º—Fabricación, fundición y laminado del plomo, y fabricación de litargirio, minio, massicot, cerusa y óxido de plomo.

4º—Talleres que empleen máquinas de componer linotipos, tipograph, fundidores de monotipo, fundidoras de tipo, máquinas de estereotipia, manipulación de plomo, antimonio, estaño, rotograbado y aerografía.

5º—Fabricación de barnices grasos, sulfuro de carbono, de éter sulfuroso y acético, colodión y sus aplicaciones, de telas impermeables, de ácido sulfúrico, de ácido pícrico, oxálico, solícilico, murecida o purpurante de amonio, cloro, cloruro de cal o hipoclorito de cal, ácido nítrico y azóticos, cromatos.

6º—Fabricación de mercurio y sus compuestos, destilación de mercurio, sublimado corrosivo y calomel, fulminato de mercurio.

7º—Fabricación de perfumes con derivados nítricos.

8º—Fabricación de blanco de cinc, fabricación y trituración de los componentes del cobre y tratamiento del mismo por los ácidos.

9º—Dorado y plateado.

10.—Fabricación de combinaciones arsenicales, fabricación de sales de soda, de prusiato de potasio y sus sales, de potasa y de sus sales, de celuloide.

11.—Destilería de materias alquitranosas (parafina, creosota, ácido fénico).

12.—Trabajos de hilandería de lana, de curtiduría, trituración de trapos, cardado en fábricas de tejido, calderas de tintorería y drogas y otros lugares de la industria textil de temperatura muy elevada.

13.—Trabajos debajo del agua, reparación de buques, descenso de buzos.

14.—Trabajos de construcción, perforación o escavamiento de subterráneos o sótanos que a juicio de las autoridades sanitarias o técnicas representen lugares insalubres, por viciación del aire o su compresión o emanación de polvos tóxicos permanentes.

15.—Trabajos en sanatorios y hospitales especiales destinados o con secciones destinadas a enfermos de tuberculosis o tareas de radioscopias.

La enumeración que antecede podrá ser ampliada a pedido de los interesados o directamente por el Poder Ejecutivo, con intervención de las oficinas técnicas respectivas.

Art. 7º.—Cuando la introducción de nuevos métodos de fabricación o adopción de dispositivos de prevención hayan hecho desaparecer el carácter de insalubre en algún lugar, establecimiento o tarea, el Poder Ejecutivo, a pedido de parte interesada y con intervención de las oficinas técnicas respectivas, podrá autorizar el trabajo de una jornada superior a la de seis horas diarias.

Art. 8º.—Por “empleado de dirección o de vigilancia” se entenderá a :

a) Las personas citadas en el artículo 1º de la ley, esto es, jefe o dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

b) Los altos empleados administrativos o técnicos que substituyen a las personas arribas mencionadas en la dirección o mando en el lugar del trabajo: subgerente, personal de secretaría, jefes de sección, de departamento o de taller, jefe de equipo, capataces, inspectores, subinspectores, apuntadores y, en general, el personal dedicado a la vigilancia superior o subalterna a cargo esta última de los serenos, porteros, ascensoristas y otros similares.

Art. 9º.—Entiéndese por “equipo” un número determinado de empleados u obreros cuyo trabajo comienza y termina en una misma hora.

En esta denominación quedan comprendidos también los trabajos que se realizan en turnos sucesivos para tareas que no admiten interrupción.

Art. 10.—La jornada de los equipos o turnos no excederá normalmente de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Sin embargo, en esta clase de trabajos la jornada podrá ser prolongada siempre que en cada período de tres semanas el término medio de las horas de trabajo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales. En estos casos no habrá recargo de salario por las horas complementarias cuando dentro de las tres semanas no exceda del número de horas admitido por la ley.

Art. 11.—En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas

o instalaciones, así como en los casos de fuerza mayor o casos fortuitos, la prolongación de la jornada no se efectuará sino en la medida y condiciones especificadas en el inciso c) del artículo 3º. Las horas extraordinarias así concedidas no darán derecho a recargo de salario.

Art. 12.— En casos de días u horas perdidos dentro de la jornada normal, la recuperación de las horas no utilizadas se hará de acuerdo con el siguiente cómputo: si la suspensión del trabajo fuera de más de un día, podrá recuperarse en un plazo máximo de quince días a contar del día de la reanudación del trabajo; si fuera de una semana, en el plazo máximo de sesenta días; si fuera por más de una semana, en un plazo mayor de sesenta días, pero, en este caso, deberá existir la conformidad del patrón con sus obreros.

Art. 13.— Independientemente de las excepciones contenidas en los artículos 1º, 2º y 3º de la ley podrán establecerse excepciones permanentes y excepciones temporarias.

Serán admisibles excepciones permanentes: a) Para trabajos preparatorios o complementarios; b) Para ciertas categorías de personas cuyo trabajo fuera especialmente intermitente.

Serán admitidas excepciones temporarias para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

Las excepciones a títulos permanente o temporario se concederán sea por industria, sea por comercio, sea por oficio, sea por región; podrán ser generales o especiales. Las generales se otorgarán por resolución del Ministerio del Interior; las especiales podrán ser concedidas por las autoridades de aplicación.

Las excepciones permanentes y generales se concederán previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras, si las hubiere.

Las excepciones especiales serán permitidas en cada caso por la autoridad de aplicación.

Si existieran contratos colectivos en algún ramo de la industria y del comercio y que prevean el caso de extender la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, las excepciones especiales no afectarán el horario establecido en dichos contratos.

Art. 14.— Los pedidos de excepción, permanentes o temporarios, se formularán en papel simple a la autoridad de aplicación que en la Capital Federal es el Departamento Nacional del Trabajo y en los territorios el respectivo gobernador.

Cada pedido expresará la razón que le sirva de fundamento, clase de establecimiento, forma de recuperación de las horas perdidas, número máximo de las horas suplementarias, horario a establecer, duración de la excepción cuando es temporaria, distribución de los equipos o turnos y número de obreros.

Los permisos permanentes serán elevados a resolución del Ministerio del Interior, previa consulta a las organizaciones patronales u obreras donde existan, con informe de las respectivas autoridades de aplicación. Los permisos temporarios podrán ser concedidos directamente por las autoridades de aplicación.

Todo permiso será anotado en el registro respectivo a los efectos de su mejor inspección y vigilancia.

Art. 15. — Serán “días feriados” a los efectos del artículo 5º de la ley, los días domingo, 25 de mayo, 9 de julio, 1º de mayo y 12 de octubre.

Art. 16. — El presente decreto comenzará a regir a los sesenta días de su publicación en el Boletín Oficial.

PRÓRROGA DE APLICACIÓN DE LA LEY PARA CIERTOS GREMIOS

El decreto sobre prórroga de la aplicación de la ley para determinados gremios dice así:

“Vistas estas actuaciones, en las que los Ministerios de Marina y Obras Públicas solicitan se prorrogue por el término de seis meses la aplicación de la ley 11.544 al personal afectado a los servicios marítimos, fluviales y portuarios y de los ferrocarriles de jurisdicción nacional; y considerando:

“Que en un sentido semejante han formulado ante el Ministerio del Interior sus presentaciones los representantes de otras empresas de servicios públicos solicitando la necesaria prórroga hasta tanto se dicten reglamentos específicos que complementen la reglamentación genérica de la ley.

“Que la ley Nº 11.544 fijó para su aplicación un plazo de seis meses, a contar de la fecha de su promulgación, dentro de cuyo término y de conformidad a lo dispuesto en su artículo 5º, las representaciones debían emitir sus puntos de vista con referencia a la reglamentación a dictar.

“Que efectuadas dichas consultas a las organizaciones obreras y patronales y no obstante el empeño puesto por el Gobierno Nacional para obtener en tiempo las contestaciones, ellas no han sido totalmente evacuadas hasta la fecha, poniendo las tramitaciones efectuadas en evidencia que para llegar a la reglamentación general de la nueva ley deberá vencerse una serie de dificultades técnicas por parte de todos los organismos interesados en su aplicación.

“Que tales circunstancias, unidas al estudio que reclama la complejidad de la reglamentación a proyectar y al término de que deberán disponer las empresas para su aplicación, hacen indispensable la prórroga solicitada, el Poder Ejecutivo de la Nación decreta:

“Artículo 1º — Prorrógase hasta el 12 de septiembre de 1930 la aplicación de la ley Nº 11.544 al personal afectado a los servicios marítimos, fluviales y portuarios, ferrocarriles de jurisdicción nacional y demás empresas de servicios públicos comprendidas en el régimen de la ley número 11.110.”

* * *

RUSIA

El trabajo a domicilio Del “Boletín de Informaciones del Comisariado de Trabajo del Bureau International du Travail” entresacamos los siguientes datos relacionados con el tema del epígrafe.

Hemos leído hace poco la puesta en práctica con toda su extensión de una nueva ley dictada en 15 de noviembre en Rusia sobre las condiciones del trabajo a domicilio.

Todas las personas que por cuenta de patrono, ya sea este particular, Cooperativa o Estado, trabajan a domicilio se consideran incluidas en esta ley. Para hacer la distinción del obrero a domicilio con lo que puede llamarse pequeña industria, esta disposición establece que al trabajador únicamente podrán ayudar los miembros de su familia. En la ley existe la prohibición de dar trabajo a las personas que estén ocupadas en alguna empresa durante la jornada legal.

Estos obreros se rigen por el contrato colectivo que existe entre el patrono, el sindicato del ramo y él, o bien por contratos individuales entre el obrero, el patrono y el intermediario del sindicato.

Los patronos podrán rescindir el contrato de trabajo en las condiciones o casos siguientes:

- a) Liquidación total o parcial de la empresa o reducción del programa de trabajo;
- b) Paro de la empresa durante más de dos semana consecutivas;
- c) Violaciones reiteradas del contrato por parte del obrero;
- d) Caso de no poseer el obrero las aptitudes o conocimientos requeridos;
- e) Caso de cometer el obrero una acción criminal en relación directa con su trabajo o de sufrir un arresto superior a dos semanas, (si el obrero hubiera trabajado más de seis meses con el mismo patrono la duración del arresto debe ser superior a dos meses);
- f) Si el trabajador ha sido privado de su capacidad de trabajo por enfermedad o por cualquier otra causa temporal durante más de dos meses consecutivos.

En el caso de liquidación o paro previstas en los apartados a) y b) así como en caso de violación del contrato indicado en el apartado c), el patrono deberá prevenir al obrero con una semana de anticipación o bien abonarle el jornal de una semana.

Existe el control por parte de la empresa o mejor dicho la vigilancia del trabajo a domicilio.

No está exenta de novedad la parte de la ley que se refiere al jornal o retribución del trabajo a domicilio. Este se paga a destajo, pero para ello se toma por base la retribución cobrada por los obreros empleados en el mismo ramo y cobrada en forma de jornal. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo fijado por el Estado.

La retribución está de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo efectuado. El patrono debe subvenir en todo o en parte los gastos de reparación de la maquinaria y útiles aportados por el obrero.

En el contrato se establece, además, otra novedad y es que al determinar la producción de cada obrero a domicilio debe tenerse en cuenta el tiempo que éste pueda emplear en buscar trabajo, ir a entregarlo, adquirir materias primas, etc.

El obrero que por el minimum de seis meses haya estado tra-

bajando con un mismo patrono tendrá derecho a las indemnizaciones legales a que hubiese lugar en el caso de que éste tenga que incorporarse al servicio militar activo. Se espera, no obstante, que la legislación general de seguros sociales garanticen al obrero esta parte, puesto que (decimos nosotros) quizá sería demasiado oneroso para el particular o empresa patronal.

El obrero — establece el contrato, — tiene derecho a dos semanas de vacaciones, durante las cuales cobrará la retribución acostumbrada y le será prohibido aceptar trabajo. Para tener derecho a la retribución de las dos semanas de vacaciones será necesario que el obrero esté empleado durante once meses y medio con un mismo patrono.

Los conflictos entre el patrono y el obrero a domicilio se someterán a la comisión paritaria de la empresa, si la hubiese, o bien a la comisión paritaria de la organización sindical competente más cercana.