



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



El salario

Bernardelli, Humberto M.

1940

Cita APA: Bernardelli, H. (1940). El salario.

Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios".
Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

72250

EL SALARIO

TESIS



Presentada por:

BIBLIOTECA

HUBERTO MARCEL BERNARDINI.-

Buenos Aires

1940

1501
197

A LA MEMORIA DE MI QUERIDO PADRE



A MI MADRECITA



BIBLIOTECA

EL SALARIO



BIBLIOTECA

Capítulo I

El salario su definición. Historia. Teorías del Salario. Diferentes clases de salarios. Sistemas de remuneración industrial. La Participación en los beneficios.

Capítulo II

La legislación argentina. En la Ley de Accidentes del Trabajo. En la ley 11.729. En las leyes de seguros sociales.

Capítulo III

El salario en el contrato de trabajo. En el contrato de aprendizaje y en los contratos colectivos. El salario y los proyectos de Códigos del Trabajo.

Capítulo IV

La legislación protectora del salario. La ley 11.278. La inembargabilidad de los salarios. Los privilegios del salario en los Códigos Civil y en el de Comercio.

Capítulo V

El salario mínimo. Sus ventajas e inconvenientes. Los salarios máximos. Las leyes provinciales sobre salarios mínimos. La Sentencia de la Suprema Corte. Disposiciones sobre salarios mínimos en el orden nacional. La ley de emergencia. Los proyectos legislativos. El despacho de Comisión. La ley de Trabajo a Domicilio. Los proyectos legislativos.

Capítulo VI

El salario en la República Argentina, según las estadísticas del Departamento Nacional del Trabajo.

Capítulo VII

El salario en el Derecho Internacional Obrero. Los Principios del Tratado de Versalles. La Convención y Recomendación del año

1928. La Ratificación de las Convenciones ante nuestra legislación. La Sentencia de la Suprema Corte.

Capítulo VIII

El salario familiar. El salario familiar en la práctica argentina. Los proyectos legislativos.



BIBLIOTECA

Capítulo I

El salario, su definición.

Definiciones de salario hay tantas como autores han escrito sobre el tema, diferentes son sus formas de exponer el problema, pero todos coinciden en que es la remuneración en dinero debida por un trabajo o servicio efectuado por un trabajador.

Una de las definiciones mas completas es la que da el Dr. Enrique Fern en su proyecto de ley de salario minimo y que dice así: "Salario comprende toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo, por unidad de producción o de otro modo".

El mismo Código Civil nos da una definición parecida cuando dice que "el contrato de locación es aquel en que una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagar por ese servicio un precio en dinero".

La definición que dan los economistas es mucho mas amplia, aunque no la mas exacta, dicen que el salario es la parte que en el precio de la cosa corresponde al obrero por su trabajo.

En el derecho del trabajo, salario es no solo la remuneración en dinero percibida por el obrero, sino que se incluyen en el mismo todas las otras prestaciones que se convengan por el trabajo, como ser: casa, comida, luz, leña, etc., es decir, la contraprestación del trabajo en dinero y en especies.

Historia

Podemos decir que el salario tiene sus orígenes allí donde comensó la civilización, generalizandose en los demas pueblos a traves del tiempo, alcanzando sus características

mas notables con la abolición de la esclavitud, aunque no podemos decir que no coexistió una época de la antigüedad en que existiera esclavos y asalariados.

Si bien el salario existe desde las épocas mas remotas de la civilización él no alcanza sus características actuales sino con la aparición del maquinismo.

Teorías del salario.

Teoría del salario natural

Dice Ricardo que : "El precio natural del trabajo es el que da a los obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución".

Afirmen los sostenedores de esta teoría que el trabajo es remunerado, por el salario que está dado por los gastos de producción, que para el obrero son los gastos de subsistencia, por el costo del instrumental, la máquina, que en toda empresa organizada debe ser amortizada, es decir que debe haber una prima de amortización, prima que para el dueño debe ser la suma necesaria para su reproducción.

La Ley de Bronco de Lassalle

Este distinguido economista a expuesto su teoría del salario en la siguiente forma: "El promedio del salario del trabajo queda siempre reducido al sostenimiento necesario, comúnmente en uso en el pueblo, para la conservación de la vida y su reproducción". "Tal es el punto en cuyo derredor se agita continuamente, en oscilaciones de péndulo, el salario real, sin que jamás se pueda elevar mucho tiempo por cima ni descender largo tiempo por bajo". "No puede elevarse mucho tiempo por cima de este promedio, por que de otro modo, a consecuencia de la mejora de la suerte de los trabajadores, se produciría bien

pronto un incremento de población obrera seguido de una mayor oferta de brazos, la cual haría cesar el salario del trabajo a su primer estado de baja. El salario del trabajo tampoco puede permanecer mucho tiempo muy por bajo de este sostenimiento necesario de la vida, porque entonces se ven aparecer la emigración, el celibato, la interrupción de la generación de los hijos; y finalmente, en virtud de una natural consecuencia de la miseria, una disminución en el número de los trabajadores, seguido de una menor oferta de brazos, la cual tiene por consecuencia volver el salario del trabajo a su primer estado de alza. El salario medio real del trabajo consiste, pues, en el momento perpetuo en derredor de este centro de gravedad, donde es preciso que recaiga continuamente, "siempre que permanezca ya un poco por cima ya un poco por bajo" (citado por Antoine, Economía Social).

Teoría del fondo de los salarios.

Para los expositores de esta teoría el salario está regido por la ley de la oferta y la demanda de brazos vinculada al capital circulante en cada país.

Mac Culloch uno de sus más ardientes sostenedores llega a la siguiente conclusión: "Que el bienestar y las comodidades de las clases laboriosas, dependen directamente de la relación que guarda su incremento con el capital que sirve para ocuparlas y para nutrir las. Si se multiplican con más rapidez que el fondo de los salarios, se verá reducido el precio del trabajo, y se elevará el precio de éste si su multiplicación es más lenta que la de la riqueza que los costea. No hay otro medio para elevar los salarios que acelerar el incremento del capital, con relación a la población, o retardar el incremento de la población en relación con el capital".

Teoría de la productividad del trabajo

Los sostenedores de esta teoría afirman que el salario es directamente proporcional al producto del trabajo del obrero. El trabajo es el elemento activo de la producción al cual se debe pagar de acuerdo con su capacidad de producción, de manera que cuanto mayor sea ésta, tanto mayor será la parte que correspondrá al capital como interés y a los trabajadores como salario.

La teoría Marxista del salario

Dice Marx "que el valor del trabajo del salariado debía ser igual al valor total del producto que hubiese hecho (deducido el costo de las materias primas y el uso de los aten sillos)".

Sin embargo continúa Marx, el capital que necesita imprescindiblemente de la mano de obra para hacer marchar la industria, paga solamente a los obreros "lo estrictamente necesario para que vivan" quedándose con la plus-valía.

La plus-valía es la diferencia entre lo que cuesta la mano de obra (incluyendo el costo de la materia prima y uso de las máquinas) y el precio a que vende el capital, la mercancía.

La teoría católica del salario

Esta teoría está sintetizada en la opinión de Santo Tomás que dice "que en una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico, ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos".

Esta teoría es difundida más tarde por el Papa León XIII, en su famosa encíclica Rerum Novarum que dice que "el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un

obrero frugal y de buenas costumbres".

Para terminar con esta breve reseña de las teorías del salario, que tienen sus bondades y sus inconvenientes, transcribimos la opinión de Levasseur quien afirma que: "ninguna teoría simplista es suficiente para reunir la totalidad de los fenómenos del salario porque no son regidos por una causa única (Ley de la oferta y la demanda) sino por varias causas, que actúan sobre la oferta y la demanda y producen una resultante, que es la ecuación, o sea, el tipo de salario en cada contrato de trabajo".

Finalmente diremos que el salario está dado de una manera general por el juego natural o regulado de numerosos factores económicos, sociales y políticos.

Diferentes clases de salarios

El salario nominal y el salario real

Se denomina salario nominal a la remuneración del trabajo, expresada en moneda, y salario real a la cantidad de cosas que el obrero puede adquirir con ese salario nominal.

Salario en especie y salario en dinero

Si bien la remuneración del trabajo se efectúa generalmente en dinero, siendo la más conveniente y la impuesta por casi todas las legislaciones modernas, en ciertas clases de trabajos, una parte o la totalidad del salario es entregado en especies, generalmente sucede así en los trabajos agrícolas, en los que el obrero recibe buena parte de su salario bajo la forma de alimentos y vivienda.

La tendencia de la legislación moderna a prohibir esta forma de pago de los salarios es a fin de evitar el truck

system, que es la explotación del obrero al abonarle los salarios en especies, y cobrando por ellas precios excesivos.

Sistemas de remuneración industrial

El salario por tiempo

El salario por tiempo es aquel en que el obrero vende al patrono su trabajo por un período de tiempo dado, sin tener en cuenta la cantidad de trabajo producida. X

Esta forma de remunerar al trabajo es la usada en aquellas industrias en que la perfección o la calidad de la producción se tiene mas en cuenta que la velocidad en que ese trabajo se ejecuta.

Tambien se utiliza esta forma de remuneración industrial, cuando por modalidades propias de la industria no es posible recurrir a los otros sistemas de pago de salarios, como por ejemplo, en que el cálculo del salario por pieza es tan difícil por la variedad de operaciones que hay que ejecutar que es mas conveniente y mas sencillo pagar al trabajador por tiempo; cuando la realización del trabajo no depende de la voluntad del obrero, sino de como se va presentando el proceso de fabricación.

El sistema de pago de salario por tiempo es el auspiciado por los organismos sindicales obreros. ✓

El salario por pieza

La remuneración del trabajo por pieza, consiste en que el obrero vende al patrono una cantidad determinada de trabajo, sin tener en cuenta el tiempo que tarda en ejecutarlo.

Sin embargo, cuando el trabajo es retribuido en esta forma, no se prescinde por completo del tiempo necesario para su ejecución; cuando un patrón paga a sus obreros tantos pesos por tal cantidad de trabajo calcula que el salario diario será

de tantos pesos, y los obreros al aceptar hacer ese trabajo calculan que ganarán tan os pesos por día. Lo propio sucede con el trabajo por tiempo, de manera que es conveniente decir que ambos sistemas están íntimamente ligados y que al utilizarse uno implícitamente se está teniendo en cuenta el otro.

Este sistema de remuneración industrial, es el más resistido por los trabajadores, por distintas causas, siendo las principales, las siguientes:

De orden fisiológico, porque dicen que el trabajo por pieza, promueve un desarrollo de energías excesivo y perjudicial al bienestar del obrero y de la sociedad, pues al saber el obrero que el monto de su salario dependerá de la actividad que desarrolle, se ve impulsado a realizar una tarea excesiva y agotadora de su organismo, arruinando su salud en pocos años, produciendo su vejez prematura, que en algunos países alcanza contornos extraordinarios, como que llegan a considerar como viejos e inútiles para la producción industrial, a personas de 40 años.

Otra objeción interesante es la que argumenta que el trabajo por pieza hace que disminuya la calidad del mismo y que tienda a la "chapuseria" ya que el obrero se preocupará más del número de los artículos que fabrica, que de la calidad del mismo.

Un argumento realmente importante es el que descansa en "la teoría de la cantidad de trabajo total", pues se ha comprobado mediante cuidadosas estadísticas que en algunas industrias el trabajo que realizan 4 hombres mediante el sistema de remuneración por tiempo, lo realizan 3 hombres mediante el sistema de remunerar al trabajador por pieza, por lo que el sistema sería el causante de la desocupación de ese hombre, que sobraría al cambiar el sistema de remuneración.

El trabajo a destajo

Consiste el trabajo a destajo en retribuir al obrero de acuerdo a la cantidad de artículos que lleva producidos. Es uno de los sistemas de remuneración industrial más resistido en el mundo del trabajo, por las siguientes razones:

Los trabajadores ven al obrero que trabaja a destajo la acumulación de productos, cuyo exceso trae mermas en la producción.

Destruye por consiguiente la solidaridad obrera necesaria para la seguridad de la clase.

El ansia de ganar y la facilidad en producir esclaviza la voluntad y desgasta el organismo obrero.

Lleva al obrero a admitir transacciones con el patrón por precios que rebajan y desmedran los salarios.

Precipita la ejecución del trabajo y descuida la solidez y la calidad de la producción.

Subarrendamiento o contrata

Hay subarrendamiento o contrata cuando el patrón conviene con sus obreros la realización de un trabajo perfectamente determinado, proporcionándole para realizar el mismo todos los materiales y las herramientas necesarias, pagándose una cantidad estipulada de antemano, sea cual fuere el tiempo empleado para la realización del mismo.

Es este un método que presenta sus inconvenientes, especialmente para el obrero, pues engendra el surmenaje o sea la fatiga por exceso de trabajo, ya que el obrero al constituirse en patrón de sí mismo, procura hacer el trabajo en el menor tiempo posible, tiene también el inconveniente de que deja al arbitrio del trabajador, el perfeccionamiento de los métodos de

trabajo, lo que de acuerdo a la organización científica del trabajo no es aconsejable, pues por mas buena voluntad que tenga un obrero, nunca podrá tener los medios de estudio para perfeccionarse, como lo podría tener una empresa organizada.

Salario por pieza colectivo

En algunas industrias el trabajo es ejecutado colectivamente, por grupos de obreros, que realizan sus tareas siendo casi imposible individualizar la parte de trabajo que realiza cada uno, para pagarlo de acuerdo al trabajo que realicen individualmente. Para evitar este inconveniente, se ha ideado el sistema de salario por pieza colectivo, que consiste en retribuir al grupo colectivamente de acuerdo con la cantidad de objetos producidos.

El importe producido y percibido por el grupo es luego dividido por los componentes del mismo en una proporción de antemano convenida.

Si bien es un sistema que en algunas experimentaciones realizadas a dado sus resultados, ha sido casi abandonado en la practica, por haberse comprobado que los operarios laboriosos disminuían su productividad, y los holgazanes persistían en su pereza, por saber que las ganancias del grupo se repartían entre todos, en partes sin tener en cuenta cual sea su productividad.

Salario colectivo progresivo

En este sistema de remuneración del trabajo, se fija un salario base para cada uno de los componentes del grupo que está encargado de efectuar determinados trabajos, si por la actividad que pone el grupo en su trabajo se obtiene una producción mayor de la fijada como base, se recompensa al grupo según

una escala progresiva fijada de antemano y de acuerdo a la mayor producción.

Este suplemento o prima, es distribuido entre los componentes del grupo de acuerdo a varios sistemas, generalmente en proporción a sus salarios bases.

La tarifa diferencial

La llamada tarifa diferencial, en los sistemas de remuneración del trabajo, es aquel en que se fija el precio por pieza según la cantidad de piezas construidas, al fijar este precio se debe tener en cuenta la remuneración media que podría percibir ese obrero, en ese mismo oficio y en esa misma región industrial, por medio de los otros sistemas de remuneración.

Si un obrero ganara término medio un jornal de \$ 12 en modelar ciertas piezas de una máquina, y suponiendo que en una jornada de trabajo puede hacer 12 término medio, la tarifa diferencial se podría plantear así: Si modela de 6 a 9 piezas por día se le paga a razón de \$ 0.90 por pieza, si hace de 10 a 12 se le paga \$ 1 cada una, de 13 a 14 se le abona \$ 1.10 por cada una, y si hace de 15 a 18 se le paga cada \$ 1.25 cada una.

De esta manera, si el obrero no hace el trabajo normal que serían 12 piezas, sufriría una disminución apreciable en su jornal, mientras que si sobrepasa el promedio establecido y llega a fabricar 15 o 16 unidades, tendría aumentado su remuneración en un porcentaje apreciable.

Es necesario para establecer una tarifa diferencial poseer un conocimiento preciso del trabajo a realizar y tener una absoluta seguridad de cual es el rendimiento del obrero medio y cual el de un buen obrero, pues sino se correría el ries-

go de fijar una tarifa demasiado baja, lo que traería como consecuencia que los obreros se convencieran que sus jornales son inferiores al promedio que ganan los otros obreros de su misma categoría.

A la inversa si el precio fijado, es demasiado alto podría suceder que aumentase en vez de disminuir el costo de producción para la industria, y traería como consecuencia una perturbación en la misma.

Y si se disminuyera el precio fijado tal vez se ocasionarían conflictos obreros, muy bien fijadas entonces deben ser las tarifas.

Se argumenta en favor de la tarifa diferencial, en que existiendo una cantidad fija para gastos generales, a repartir entre el conjunto de la producción, cuanto mayor sea ésta, menor será la parte que corresponderá a cada pieza construida, pudiéndose aumentar así económicamente la remuneración del obrero, a la vez que se obtiene un menor costo de producción, es por eso que se puede afirmar que los salarios elevados no son incompatibles con una producción económica.

✓ Sistemas de pago a primas.

Los sistemas de pago a primas, se basan en conceder una bonificación al salario común a modo de premio, para estimular al operario a que realice una producción mayor, este sistema no se basa como en el caso del salario diferencial en un estudio previo de la producción, tarea siempre difícil y muchas veces no exenta de errores, sino que la apreciación de la prima se hace de una manera mas o menos arbitraria.

La prima York

Por el sistema de la Prima York se paga al operario un salario base por jornada de trabajo, al que se agrega un suplemento de acuerdo al número de piezas elaboradas.

El salario base que se fija es siempre inferior al salario medio de los obreros de esa categoría y trabajo, por lo que a primera vista generalmente es un inconveniente, pues no impresiona bien al obrero que cree que percibirá en total un salario bajo, aún cuando en el momento del cobro reciba un jornal superior al de los obreros de su categoría.

La prima tampoco puede ser elevada, pues se corre el riesgo de que esté mal apreciada y resulte un aumento en el costo de la producción, si ella es muy pequeña tiene el inconveniente de que a un gran esfuerzo por parte del operario para aumentar la producción no ve un aumento proporcional de su jornal, lo que no estimula al obrero a perfeccionar su trabajo para obtener una producción mayor.

En general el importe del salario base mas el correspondiente a la prima, debe ser equivalente al salario que ganan los operarios que realizan tareas similares y con producciones iguales,

La prima Towne-Halsey

La esencia de la prima Towne consiste en dividir entre la empresa y los operarios ocupados en la misma, los beneficios que se obtienen por la reducción de los precios de costo.

Estos beneficios se reparten en proporción a los salarios cobrados durante el período económico de la empresa. Tiene como principal inconveniente, que siendo generalmente

largo -un año- el período económico de la empresa, el beneficio repartido al obrero no es lo suficiente estimulante, como para rendir el efecto buscado, que sería asociar la voluntad del operario continuamente, a efectos de que preste el mayor interés en el trabajo a fin de aumentar la producción.

Este inconveniente de la prima Towne fué subsanado por Halsey, quien ideó el sistema de prima que lleva el nombre de Towne-Halsey, y que consiste en abonar la prima junto con el salario, y calcularla no sobre los jornales, sino sobre el tiempo ahorrado en el trabajo.

Los beneficios se dividen por partes iguales entre la empresa y el obrero, y el tiempo promedio a emplear en la fabricación de los artículos se establece de acuerdo entre el patrón y los obreros, de manera que si el operario realiza ese trabajo en menos tiempo que el establecido obtiene un beneficio que será tanto mayor cuanto mayor sea la disminución en el costo de producción.

La prima Willans

Tiene la prima Willans la particularidad de que el tiempo base para efectuar un trabajo es fijado por el industrial a la inversa de lo que sucede con la prima Towne-Halsey en que este tiempo es fijado de acuerdo entre las partes, o sea entre el obrero y el patrón, tiene el inconveniente de que si no se establecen bien los tiempos bases puede fracasar todo el sistema, ya sea si el error es en las o en menos.

La parte fundamental del método de prima Willans consiste en fijar por el patrón una tasa que se llama tasa de referencia, que es el valor que el industrial da a un trabajo a ejecutar, si el obrero realiza ese trabajo en igual o mayor

tiempo que el establecido en la tasa de referencia, percibe solamente el salario establecido en esa tasa, ahora si efectúa el trabajo mas rápidamente, le corresponde además de la tasa o salario base establecido, la mitad de la diferencia entre la base y el tiempo realmente empleado.

En este sistema la prima es liquidada a los obreros quincenalmente y en muchos establecimientos este plazo se reduce, haciéndose los pagos mensualmente, para que los obreros pudieran apreciar el resultado de su esfuerzo en periodos mas cortos.

Para evitar los inconvenientes que podría ocasionar el deseo de los operarios de hacer su trabajo en el menor tiempo posible, que podría traducirse en un elevado porcentaje de artículos deficientes, el autor del sistema ideó un interesante sistema de control. Los encargados del control tienen un descuento en su salario por cada artículo defectuoso que aprobaran como bueno y que un control posterior pusiera en evidencia, de manera que es de su conveniencia evitar que ello ocurra.

La prima Rowan

El sistema de prima basado en el ahorro de tiempo para efectuar una determinada tarea, tiene el inconveniente de que el tiempo base, este mal calculado, con los perjuicios consiguientes. Para evitar este inconveniente, Rowan ideó el sistema de prima que lleva su nombre y que consiste en abonar una prima inversamente proporcional al ahorro verificado en el tiempo de trabajo.

Tiene la particularidad este sistema de prima de que siempre a mayor ahorro de tiempo, corresponde una prima

mayor, lo que varía es el porcentaje de la misma que disminuye a medida que el ahorro de tiempo es mayor.

La dificultad que se presenta para aplicar esta clase de prima es que es poco clara para que sea comprendida por los obreros, así como también lo complicado que es su cálculo.

La escala móvil de salarios

En la escala móvil de salarios el obrero percibe el jornal común, que puede ser por pieza o por tiempo, y este salario considerado como base sufrirá aumentos o disminuciones de acuerdo a una escala establecida de antemano, según sean las fluctuaciones del valor en el mercado de los productos fabricados.

Así por ejemplo si los productos sufren un aumento o una baja del 10 %, los salarios sufrirán ese aumento o baja en un 4 % de sus escalas básicas.

Es un sistema muy poco aplicado, pues se necesita que los artículos fabricados sean pocos y que sea fácil el control de los precios, se suele aplicar en las minas de carbón de Inglaterra y de Estados Unidos.

Se dice que "su aplicación es indicadísima en las industrias cuyos precios de venta pueden tener un control efectivo y en las que la habilidad del obrero no influye lo más mínimo en el perfeccionamiento de la producción, y que es interesante en momentos en que por causas ajenas a la voluntad de los industriales los precios en el mercado consumidor oscilan frecuentemente, pues se consigue que el obrero preste interés a la industria, se suprime la continua reclamación de alza de salarios por el aumento del precio de la vida, y se hace equitativa la remuneración del obrero con la productividad

de la empresa".

Primas al ahorro de consumo

Hay ciertas industrias que retribuyen a sus operarios de acuerdo a este sistema, generalmente es en aquellas en que no es posible aplicar otros sistemas por la índole misma de la industria.

Por ejemplo se calcula que para producir ciertos artículos se necesitará tanto de materia prima, si al fabricarse el operario emplea menor de la cantidad establecida, ya sea por habilidad, manera de efectuar los cortes, etc., se le retribuye con un suplemento que varía de acuerdo con la materia prima ahorrada.

Primas al tiempo de servicio

Conviene al productor que su personal sea permanente que no este cambiando continuamente, pues ello desorganiza el trabajo, es fuente de pérdidas, por el tiempo que es necesario invertir en adaptar a los nuevos obreros en los procedimientos de trabajo del taller.

Para evitar estos inconvenientes, se concede a los obreros, en muchas empresas, una prima al tiempo de servicio, que aumenta hasta un cierto límite de acuerdo a los años de servicio del obrero, pasado el cual esta queda fija.

Primas a la asiduidad

Es de interés para la industria, especialmente cuando el trabajo es por equipos, que estos se desintegren lo menos posible, por la falta de puntualidad de algunos de sus componentes, para evitar el inconveniente de la desintegración, se ha ideado conceder una prima a la asiduidad.

Los obreros reciben esta prima de acuerdo a su puntualidad, en el término del año económico de la industria, y es variable de acuerdo a una escala pre-establecida.

* Primas al progreso de los métodos y en el inventiva.

Tiene por fin este tipo de prima, estimular y recompensar la ingeniosidad de los obreros, que se preocupan por perfeccionar los procedimientos de fabricación.

Todo invento de máquina, herramienta, o procedimiento de trabajo, que traiga como consecuencia mejorar la calidad del producto, disminuir su costo de fabricación, o cualquier otra ventaja, para la industria, es recompensado por este sistema de primas de acuerdo a la importancia del mismo.

Esta prima muchas veces consiste en dar al obrero una suma que le alcance para patentar su invento y en la adquisición de la misma por la empresa.

Cuando el invento o procedimiento de fabricación no es susceptible de ser patentado se le concede la prima en dinero y se le promueve de categoría en el empleo, muchas veces se concede una cosa o la otra, de acuerdo a los reglamentos del taller.

* Primas a la calidad ✓

Ciertas manufacturas que basan su prestigio en la calidad de sus productos, más que en su baratura, tienen como interés en conservar siempre la buena calidad de los mismos, que es la fuente de sus beneficios. Para ello han encontrado que lo mas conveniente es interesar a los obreros en que efectuen su trabajo lo mas perfectamente posible, por medio

de una prima a la calidad, esta prima es variable de acuerdo a la clase de industria, generalmente es aplicada en los establecimientos que se dedican a fabricar artículos de lujo.

La participación en los beneficios X

Entre los sistemas de remunerar al trabajo, parece ser que la participación en los beneficios es uno de los que teóricamente mas ventajas reúne. Pues si el hombre como elemento de la producción recibe un salario fijo, independiente del resultado económico de esa producción, para él el progreso y mejoramiento de la misma le seran indiferentes, mientras que por la participación en los beneficios el trabajo queda vinculado a los resultados de la producción, lo que despierta su interés por la misma.

Para que el antagonismo y la lucha entre el capital y el trabajo termine es menester hacer coincidir sus intereses, hacer que estos no sean encontrados, sino paralelos. "Pues -dice Carlos Pellegrini- si el capital es necesario para suministrar los elementos de la producción, el trabajo es indispensable para realizarla, y la bondad y el crédito del objeto producido depende mucho mas de la habilidad del obrero que de la acción del capital. Siendo esto así, es evidentemente justo que tanto el capital como el trabajo, tengan en el objeto fabricado una parte proporcional al esfuerzo con que cada uno de ellos ha contribuido a producirlo. Si se consigue establecer de antemano cual es esta parte proporcional que debe corresponder al capital, y la que debe corresponder al trabajo en el valor del artículo producido, todo conflicto desaparecerá, puesto que una vez realizado el producto, el capital tomará su parte

y el trabajo la suya. El capital y el trabajo serán así socios y desaparecerá la relación actual de amo y sirviente. Ya no habrá salario porque el trabajo recibirá su parte en forma de dividendo exactamente lo mismo que el capital".

La idea de la participación obrera en los beneficios no es nueva, ya tuvo sus ^eprecursores, a principios del siglo pasado, cuando los patronos no tenían en ~~cuenta~~ para fijar los salarios, sino la ley de la oferta y la demanda y que como dice cierto autor "le mas que concedían al trabajo eran exhortaciones a los obreros acerca de su deber de contentarse con su salario".

Ya en esa época comenzaron a aparecer en europa personas de grandes sentimientos humanitarios, verdaderos apóstoles del derecho obrero, que manifestaban la necesidad de que se diera a los trabajadores un tratamiento mejor.

Consideraban estos hombres que la solución del problema estaba en la abolición del patronato, para que los obreros fueran ellos mismos sus propios patronos. Se dice que estas ideas fueron las iniciadoras del movimiento en favor de la participación obrera en los beneficios.

El primero que aplicó el sistema fué Juan Leclaire que de humilde obrero zapatero había llegado, gracias a su propio esfuerzo, a ser dueño de una gran empresa de pintura.

Cuenta Paul Bureau que Leclaire solicitó permiso para reunir a sus obreros con el objeto de explicarles sus ideas para aplicarlas en su empresa, negándosele la policía, basándose para ello, en el informe preparado al efecto, y que decía así: "creemos que en las circunstancias en que se coloca este negociante, tiene la intención de embancar a sus obreros, para asegurar la extensión de sus negocios, dándoles esperanzas de

participar en los beneficios que obtiene de su trabajo. Es una cuestión de reglamento de salarios de obreros que no creemos debe estimularse y que está prohibida por las leyes". "El obrero debe tener entera libertad para estipular y regular sus salarios y no debe hacer pactos con el patrono, como el señor Leclair pretende". Pese a la oposición policial Leclair hombre práctico mas que teórico llevó a la realidad sus ideas, con gran éxito y prosperidad para su empresa y sus obreros.

El ejemplo de Leclair fué imitado con mas o menos fortuna por otras personas de buena voluntad para con los trabajadores, constituyéndose con el tiempo todo un sistema de remuneración industrial basado en la participación de los beneficios.

Aún cuando el concepto de la participación en los beneficios es común en casi todos los autores, existen varias definiciones sobre tan importante tema. Solo enumeraremos algunas de las mas interesantes.

Dice Schloss que se debe entender por participación obrera en los beneficios: "como un acuerdo por medio del cual el empresario se obliga a conceder a sus obreros como remuneración parcial de su trabajo una cuota parte de las utilidades de la empresa, fijada con anticipación".

Mientras que Schmitt, -gran autoridad en la materia, dice que: "la participación en los beneficios es un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo con un suplemento eventual, en relación con el producto neto de la empresa".

Siendo la definición que da Robert así: "La participación en los beneficios, es un convenio libre, expreso ó tácito, en cuya virtud un patrono da a sus obreros o a sus dependientes

además del salario normal, una parte de los beneficios, sin darle participación en las pérdidas".

Y en el Congreso Internacional Cooperativo de 1897 se adoptó la siguiente: "Por participación en los beneficios, se entiende una suma pagada al obrero, además de su salario, deducida de las ganancias, y cuyo monto depende del total del provecho obtenido; debiéndose a su vez entender por beneficio, la utilidad líquida obtenida por la empresa que adopta el sistema".

Se argumenta en favor de la participación en los beneficios, que ella trae un mayor bienestar moral y material, dando al trabajo un concepto social más elevado.

No sólo trae un mayor bienestar social sino que aumenta la producción, disminuye los conflictos industriales y eleva la posición económica de los trabajadores.

La principal objeción que se hace al sistema es que en caso de pérdida, el trabajo no participa de las mismas, argumento no muy convincente, pues el trabajador pierde en cualquier caso su ganancia esperada.

Para que haya una verdadera participación obrera en los beneficios, es necesario que el sistema que lo implanta reúna las siguientes características:

- 1) que en aplicación sea a la universalidad de los empleados y obreros ocupados en la empresa;
- 2) que haya ausencia de compensación por parte de los trabajadores, es decir que no se exija a los mismos esfuerzos mayores que los que se exigirían si el sistema no se aplicase.

Es necesario -dice Godin- para que la participación exista realmente, que se base en un contrato que de participación en los beneficios a los obreros y dependientes, no

en proporción de los fondos que depositen en la sociedad, sino en proporción de su trabajo".

En cuanto a los métodos de distribución de los beneficios, los más importantes son:

1) El que distribuye los mismos en partes iguales, entre el capital y el trabajo; y

2) El que divide las utilidades líquidas en relación al monto proporcional del capital, por una parte, y el monto de los salarios por la otra.

Estos dos sistemas principales tienen distintas variaciones, algunas que llegan a tener de participación en los beneficios, sólo el nombre y que son verdaderos sistemas de explotación de los trabajadores.

El participacionismo no es un sistema de remuneración exclusiva del obrero, es más bien un método estimulante, ya que la retribución del trabajo se basa esencialmente en el salario.

No todos los autores están de acuerdo a que clase de trabajadores deben aplicarse los beneficios, para Jones dice, que "Parecería más lógico, estimular al alto personal, dejando que participe en las ganancias, que no ofrecer esa participación a los obreros asalariados cuyas tareas son difundidas y dan lugar a una responsabilidad perfectamente delimitada".

Bohmert, a quien ya citamos oportunamente, dice que para poder aplicar el sistema de la participación en los beneficios es necesario:

1) Que la industria esté organizada de tal modo que la solidaridad entre empresario y obreros sea estable;

2) Que el salario inicial sea regulado de conformidad, con la oferta y la demanda;

3) Que se establezca con mucha cautela el principio, distinguiéndose el aspecto técnico, del comercial de la empresa;

4) Que la cuota de la participación sea proporcional al salario y a dividirse entre el mayor número de obreros, debiendo calcularse con cierta amplitud las amortizaciones industriales. Por consiguiente la participación debe ser puesta a disposición del obrero sólo después de cierto número de años, o en determinadas circunstancias, para impedir que sea disipada, y a fin de constituir el fondo capital necesario para formar la copropiedad de la hacienda, que es el objeto principal que debe aspirarse con el participacionismo".

Entre nosotros el problema de la participación de los obreros en los beneficios de las empresas ha tenido y tiene su importancia, son varias las empresas industriales y comerciales que dan a sus trabajadores una participación en los beneficios, que si bien no es exactamente lo que en doctrina se entiende por participación en los beneficios, en alguna manera se la puede asimilar a la misma.

Con referencia a las iniciativas parlamentarias la más importante fué la del Diputado Ricardo Pereyra Rosas, presentada a la Cámara de la que formaba parte el 1 de Junio de 1920 y la iniciativa del Diputado Juan F. Cafferata presentada en forma de proyecto de Resolución el 24 de Mayo de 1921.

La iniciativa de Cafferata, que fué llevada a la práctica, consistía en realizar una encuesta con el propósito de reunir datos respecto a:

a) Intervención de empleados y obreros en la gestión de las empresas y fábricas; y

b) Participación de los obreros y empleados en los beneficios del capital.

La encuesta tuvo amplio éxito en el sentido de reunir informaciones valiosas sobre el tema, pero en cuanto al fondo del asunto, las opiniones vertidas fueron casi unánimes en el sentido de que todavía no había llegado la hora para implantar en nuestro país sistemas que impusieran la participación en los beneficios del capital.

La contestación del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, que lo era el Dr. Alejandro M. Unsain, fue en el sentido de que "toda idea de colaboración entre intereses obreros y patronales encontrará dificultades de carácter práctico, en tanto no se sancionen leyes sobre asociaciones profesionales y sobre contrato colectivo de trabajo". Es natural que no podrá hacerse nada estable sino es bajo la responsabilidad de las partes fijada por las leyes.

[Las contestaciones patronales fueron negativas pues "ello importaría -dice la Unión Industrial- una verdadera revolución de nuestro régimen capitalista actual, con funestas consecuencias para el desenvolvimiento y desarrollo de la industria del país".

Y la contestación de las entidades gremiales obreras puede sintetizarse en el sentido de que "juzga prematura toda acción legislativa, en el sentido de lograr la participación de los trabajadores en los beneficios del capital".

El proyecto del Diputado Ricardo Pereyra Rosas creaba un sistema optativo de sociedades a participación obrera, cuyos participantes serían el capital y la colectividad de obreros y empleados, constituidas en sociedad cooperativa de trabajo.

En el minucioso articulado de su proyecto establece

Pereyra Rosas, los derechos y obligaciones de las partes, y la forma en que deberían repartirse los beneficios que según los artículos 15 y 16 se haría de la siguiente forma "previamente a toda distribución de dividendos, se descontará de los beneficios netos a favor de los tenedores de acciones de capital, la cantidad que resulte según el interés del capital invertido, que se considerará al tipo corriente en plaza. El resto de la utilidad neta será repartido, guardando la misma relación entre las acciones de capital y las de trabajo".

"La suma correspondiente a los dividendos de la sociedad cooperativa de trabajo, será dividida en dos partes iguales; la primera se repartirá entre los socios de trabajo en proporción al salario de cada uno, y la otra en proporción a los años de trabajo".

En los fundamentos de su interesante proyecto Pereyra Rosas decía: "El secreto de la armonía social está en el acierto de una legislación que consulte los derechos del capital y del trabajo, procurando conciliar equitativa y dignamente los intereses de esos dos inmensos factores del perfeccionamiento humano".

"Emancipar más y más a los hombres, dándoles los medios justos de obtener por sus propios esfuerzos la independencia personal que haga efectiva su condición de hombres libres, es engrandecer la República".

Con respecto a la faz constitucional de una ley que impusiera obligatoriamente la participación obrera en los beneficios del capital, se ofrecen ciertas dudas, pues sería reconocer al Congreso que está en sus manos la facultad de distribuir los beneficios del capital como mejor le plazca, cosa

que dentro del ordenamiento actual del derecho de propiedad consagrado por la constitución no es posible. Aún cuando como dice Pereyra Rosas "nuestra constitución tendrá que ser interpretada, forzosamente, en consonancia con las verdades en marcha, porque es una enormidad constructiva y filosófica que la carta fundamental resulte un estorbo y no lo que es: un vehículo de avance, de cultura y de concordia".



Capítulo II

El salario en la ley de accidentes del trabajo.-

Tiene el salario en la economía de la ley de accidentes del trabajo una importancia fundamental, del monto del mismo depende la inclusión o no de un obrero accidentado, en los beneficios de la misma; solo están comprendidas en ella las personas que tengan un salario anual que no exceda de \$ 3.000, que si bien es una cifra arbitraria, no deja de tener sus fundamentos, se dice que un obrero que gana mas de esa suma puede tomar sus precauciones y asegurarse en una compañía de seguros, etc. Casi todas las legislaciones extranjeras sobre la materia traen disposiciones similares y con cifras mas o menos parecidas.

Así como la inclusión o exclusión de los obreros en los beneficios de la misma está dado por el salario, lo mismo sucede con la indemnización, la indemnización está dada fundamentalmente por el salario percibido por el accidentado.

10 12
50 50
#250

Si el salario es la base para establecer el monto de la indemnización, que es el salario ?. Nuestra ley 9688 no lo define, cosa que debiera haber hecho, esta omisión ha sido salvada en el decreto reglamentario, en cuyo artículo sexto se establece que no solo el numerario es salario, sino que tambien se considera salario, lo que el obrero percibe en especie, en uso de habitación, o en otra forma cualquiera, estableciendo además que dichas remuneraciones se computaran, con arreglo a su valor promedio en cada localidad.

En la casi totalidad de la legislación extranjera sobre accidentes se define lo que es salario, o se establecen los elementos que componen el mismo, considerando como salario todas las remuneraciones recibidas por el obrero por su trabajo, ya pro

vengan del patron o de un tercero, sean en dinero o en especie, así por ejemplo, la propina, que es una costumbre muy generalizada entre ciertos gremios, es computada como salario a los efectos de la indemnización, aún cuando existe la gran dificultad de establecer el monto de la misma.

Se desea así, que el salario que se tomará como base para el cálculo de la indemnización, responda, lo mas exactamente posible al salario real que el obrero percibia en el momento del accidente.

Para el cálculo de la indemnización de acuerdo a la ley, se pueden presentar grandes dificultades, según el art. 8 inc. a) la indemnización por muerte del obrero será una suma igual al salario total de los últimos 1.000 días de trabajo, pero nunca mayor de \$ 6.000.

Si la víctima estuvo a las órdenes de ese patron mil o mas días, no hay dificultad, pero esta se presenta cuando trabajó menos de mil días. De acuerdo al mismo artículo e inciso, si la víctima trabajó menos de mil días con el patron responsable, se computará la indemnización multiplicando por mil el salario medio que ganó durante el tiempo en que estuvo ocupado con dicho patron. Sin embargo la ley no establece como se calculará ese salario medio, que por el inciso b) de ese mismo artículo sí se se calculará por lo ganado en los últimos 12 meses.

Segun el art. 11 se entiende por salario anual a los efectos de esta ley, el percibido por el obrero durante el año anterior al accidente, del patron a cuyo cargo se encuentra este último, y por salario diario dividiendo la ganancia del obrero durante el tiempo en que trabajó, por el número de días de trabajo efectivo realizado por la víctima.

Para establecer el salario medio diario si el obrero trabajó por lo menos un año con el patrón responsable, se divide el monto total de lo percibido, por el número de días hábiles del año (art. 5 del decreto reglamentario), lo que nos parece injusto y arbitrario, ya que puede haber períodos dentro de ese año en que por cualquier causa el obrero no recibiera ninguna remuneración de su patrono, por lo que el total de lo percibido en el año dividido por el número de días hábiles sería, mucho menor que si se dividiera por el número de días efectivamente trabajados, que es el criterio que se aplica según el segundo apartado de ese mismo artículo para el caso de que el obrero no hubiese trabajado el año entero en el establecimiento donde ocurrió el accidente.

Algunas legislaciones establecen un mínimo de salario base para el cálculo de la indemnización, nuestra legislación no trae una disposición al respecto, aún cuando establece que cuando se trate de aprendices, la indemnización se computará con arreglo al salario mas bajo ganado por los operarios de la misma industria y categoría en que trabajaba el aprendiz accidentado.

El decreto reglamentario yendo mas allá de lo que permite la ley fija ese límite mínimo en la suma de \$ 1.50 (art. 5°) aún cuando la fijación de ese mínimo fuera justo para el cálculo de la indemnización, no es posible aceptarlo, y los jueces no lo han aceptado, porque en nuestro país no se legisla por decretos.

Cuando el salario fijado a un obrero accidentado no fuese por tiempo, pueden presentarse dificultades, ya que la ley no establece como se computará el salario de base, esta omisión aparece suplida en el decreto reglamentario (art. 6) donde se establece que "si el servicio se contrató a destajo debe regu-

larse el salario apreciándose prudencialmente el que por el término medio correspondería a los obreros de condiciones semejantes a la de la víctima del accidente en iguales trabajos, y en su defecto, en las que ofrezcan mas analogía".

X Un problema interesante y de difícil solución aparece cuando el obrero accidentado trabaja simultáneamente para dos o mas patronos, la ley no trae ninguna disposición al respecto, aún cuando el decreto reglamentario establece que "cuando se trate de un obrero que trabaje para dos o mas patronos en distintas horas o distintos días del año, se computará su salario como si todas sus ganancias hubieran sido obtenidas en servicios del patron para quien trabaja en el momento del accidente", es realmente una disposición reglamentaria al margen de la ley, muy justa pero que puede ser impugnada de ilegal.

En conclusión vemos pues que la ley de accidentes del trabajo, presenta vacios de importancia en esta materia, que el P. Ejecutivo ha tratado de llenar mediante decretos reglamentarios, muchas veces yendo mas allá de lo que realmente cabe dentro de sus facultades, lo oportuno a nuestro entender, sería la reforma de la ley, que si en su momento tuvo su gran importancia ahora se puede considerar como anticuada, y que no responde a las necesidades del momento actual.

El Proyecto de ampliación a la ley 9688 del Dr. Palacios

El 25 de Julio de 1939 el Dr. Alfredo L. Palacios presenta al Senado de la Nación un proyecto con el objeto de reajustar la ley 9688 con la convención ratificada ya por nuestro país, sobre accidentes del trabajo en la agricultura.

El Dr. Palacios sostiene en el Parlamento la tesis del Dr. Unzué, de que la ratificación de una Convención de la

Organización Internacional del Trabajo solo produce efectos hacia afuera, se propuso con acierto dar a esa Convención efectos hacia adentro.

Si bien la intención de la proyectada reforma sería la de extender la protección de la ley de accidentes a los obreros de la agricultura, ella en la práctica fué mas allá, la reforma comprende tambien a los obreros de la industria ganadera y pesquera; da además un alcance mas amplio a la protección que dispensa la ley 9688 a los trabajadores de la industria, pues por el proyecto se suprime la frase del art. 2 inc. 1 de la ley que dice "donde se emplea para el trabajo, una fuerza distinta a la del hombre", por lo que se convierte en ley este proyecto, cualquier accidente de trabajo, inclusive los producidos por tareas donde no se empleen maquinas movidas por fuerzas mecánicas, gozarán de la protección de la ley.

Con referencia al cálculo del salario base en el caso de accidentes del trabajo en las explotaciones forestal, agrícola ganadera y pesquera, trae el proyecto una acertada disposición que dice lo siguiente: "A fin de determinar el salario básico para acordar las indemnizaciones por los accidentes en las explotaciones forestal, agrícola, ganadera y pesquera, se establecerá en la reglamentación que deberá dictar el Poder Ejecutivo, la forma de calcular el salario anual y el promedio diario, en base al conjunto de los jornales que se abonen a los obreros en los diversos periodos de la explotación, no debiendo considerarse solamente los jornales extraordinarios que se abonen en las épocas del levantamiento de cosecha, safras, esquilas o trabajos semejantes que se hacen en determinadas épocas del año".

Este proyecto mereció la aprobación del Senado pasado a la Cámara de Diputados, donde la Comisión de Legislación

del Trabajo también se expide en forma favorable con fecha 7 de Septiembre de 1939 "Que no ha querido demorar -dice- la sanción del proyecto de reformas a la ley de Accidentes del trabajo" aún cuando no comparte la Comisión los fundamentos dados por el autor del proyecto en el Senado y cree por el contrario que una convención de la Organización Internacional del Trabajo no convierte en ley de la Nación por la simple ratificación de la misma.

Actualmente el proyecto a quedado en suspenso por la terminación del período parlamentario.

El salario en la ley 11.789

Constituye la ley 11.789, la legislación mas obscura, confusa y discutida de cuantas leyes afectan las relaciones entre patronos y trabajadores. Veremos solamente los puntos que se refieren o tienen vinculación con el salario.

De acuerdo al art. 155, los accidentes y las enfermedades inculpables, dan derecho al empleado u obrero comprendido dentro del regimen de la ley, que trabaje a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, sea en dinero o en especie, alimentos o uso de habitación, no le privarán del derecho a percibir dichas retribuciones, hasta tres meses de interrupción si tiene una antigüedad en el servicio que no exceda de diez años, y hasta seis meses si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo. La retribución mensual que en estos últimos casos corresponde al empleado, se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre.

Como se desprende de la lectura del artículo, la retribución a considerar, puede estar compuesta de dinero, especies,

alimentos y uso de habitación, El cálculo del promedio del último semestre no es del todo fácil, si bien el importe percibido por sueldos, salarios o comisiones, puede ser establecido perfectamente, lo mismo no sucede en el caso de las especies, alimentos y uso de habitación.

Para el caso de que el empleado enfermo o accidentado pueda seguir recibiendo de su patrón las prestaciones en especie, alimentos y uso de habitación, el problema es fácil, el patrón abonará el promedio de sueldo correspondiente al último semestre. Pero en el caso de que el obrero no quiera o no pueda recibir sino prestaciones en dinero, está obligado el patrón a abonar, -supongamos que fuera fácil calcular en dinero el valor de las otras prestaciones- el valor de esas otras prestaciones en dinero. Creemos que no, en este caso, el patrón solo está obligado a entregar las retribuciones en la forma especificada en el contrato de trabajo, ya que la ley dice que el empleado no perderá su derecho a percibir dichas retribuciones.

El mismo problema se presenta para el caso de las vacaciones, en que según la disposición del art. 156, lo harán conservando la retribución que recibe durante el servicio. En este caso igual que en el anterior, entendemos que si el obrero o empleado no quiere o no puede recibir las prestaciones en especie, alimentación o uso de habitación, el patrón no está obligado a pagarle su equivalente en dinero.

Diferente es el problema cuando se trata del despido establecido en el art. 157 inc. 3, la indemnización se establecerá tomándose como base de retribución, el promedio de los últimos cinco años, o del todo el tiempo del servicio cuando este es inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios las comisiones u

otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos e en uso de habitación, en este caso el equivalente de las prestaciones que no se hacen en dinero deberá establecerse de acuerdo con el valor y los precios corrientes en cada localidad.

Un problema interesante es el que crea el art. 157 in. 3 último apartado al establecer el derecho a la indemnización por despido cuando el patron rebaja injustificadamente los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración no aceptados por los afectados.

Lo difícil es establecer cuando las rebajas son injustificadas, las diferencias que se susciten por este motivo, deberán ser resueltas por arbitradores designados por las partes, siguiéndose el procedimiento de acuerdo con el art. 160 in. 2.

En cuanto al privilegio de que gozan las indemnizaciones establecidas en la ley 11.729, este es superior al establecido por la ley 9.511 para los sueldos y salarios en general; para el régimen de la ley 11.729, las indemnizaciones por cesantía y falta de preaviso que corresponden al empleado, no están sujetas a moratoria ni a embargo, y su pago deberá hacerse de acuerdo a lo dispuesto en la ley 11.278 art. 4.-

Para el caso de quiebra la indemnización goza del privilegio general sobre los bienes del deudor establecido en la ley de quiebras para el caso de los créditos por salarios, aún cuando en este caso la disposición de la ley 11.729 no establece limitaciones como figuran en la ley de quiebras para el caso de los salarios.



BIBLIOTECA

El salario en las leyes de seguros sociales.

En la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles.

La primera ley sobre Jubilaciones y Pensiones dictada en el país lo fué la que creaba la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, el 20 de Septiembre de 1906 y que lleva el N° 4.349. Esta ley fué posteriormente modificada cinco veces por otras tantas leyes que procuraron subsanar las deficiencias de la ley primitiva, especialmente en lo que se refiere a su régimen financiero.

Los fondos de esta Caja se forman con el descuento forzoso del 8 % o el 10 % sobre todos los sueldos, jornales o cualquiera otra remuneración que perciban las personas comprendidas en la ley, 8 % para el caso de jubilación común y 10 % para el caso de jubilación privilegiada. Por la ley 11.923 se establece el aporte patronal por parte del estado del 6 y 8 % según se trate de los casos de jubilaciones comunes o privilegiadas.

El monto de las prestaciones que otorga la Caja depende además del tiempo de servicio, del quantum del sueldo promedio, de acuerdo con la escala que establece el art. 17 y que va desde el 90 % hasta el 40 % de los sueldos promediados.

Se considera sueldo promedio, las remuneraciones que el interesado hubiera percibido durante los últimos 10 años, si en la fecha de la sanción de la ley 11.923 (18-10-34) tuviese mas de 20 años de servicios prestados, si el interesado tuviese mas de 10 años de servicios y menos de 20 se tomará el promedio de los últimos 20 años; y si tuviera menos de 10 años de servicios el promedio se hará sobre los sueldos de los 20 años de servicios.

Se establece como limitación que la jubilación no podrá exceder del 95 % del último sueldo percibido.

En cuanto a la duración de la jubilación y pensiones que concede la Caja, son con carácter vitalicio, cuando se trata del jubilado o de su viuda; en el caso de otros beneficiarios es solamente por 15 años.

Las jubilaciones y pensiones son inalienables, siendo nula toda venta o cesión que de ellas se hiciere, sea cual fuese la causa de la misma, aún cuando se admiten ciertas excepciones.

En la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los empleados y obreros Ferroviarios.

La ley que establece el régimen de las Jubilaciones y Pensiones para los ferroviarios se sanciona el 30 de Junio de 1915 y lleva el N° 9.653 siendo posteriormente ampliadas y modificadas las disposiciones de la ley originaria por otras cuatro leyes.

Los fondos de la Caja se forman principalmente con un aporte forzoso del 5 % de los sueldos o salarios de los empleados y obreros comprendidos dentro del régimen de la Caja, y con un aporte patronal del 8 % también sobre los sueldos y salarios; estos aportes se efectúan sobre los sueldos hasta \$ 1.000 para los que excedan, solo hasta esa cantidad.

Se considera parte integrante del sueldo o salario el valor locativo de la casa habitación que las empresas proporcionan a algunos empleados.

Las prestaciones se otorgan de acuerdo a una escala según los sueldos promedio de los últimos cinco años. Esta escala está formada por una cantidad fija de acuerdo al sueldo y en un porcentaje variable.

43

Quando la retribución del trabajo sea a jornal, 250 días de trabajo efectivo se computará por un año, para el caso de que la remuneración sea por hora, cada 8 horas se computará como un día.

Las Jubilaciones y Pensiones que se conceden son de carácter vitalicio, salvo ciertas limitaciones, son inembargables e inalterables, siendo nula toda venta, cesión o constitución de derechos que recaigan sobre ellas.

En la ley 11.110

La Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los empleados de empresas particulares de servicios públicos, fué sancionada el 11 de febrero de 1921 y lleva el N° 11.110.

El capital de la Caja se forma principalmente por un aporte obrero y patronal del 5 y 6 % respectivamente, sobre los sueldos que no excedan de \$ 1,000 mensuales, en cuyo caso el aporte es solamente hasta dicha cantidad.

Las jubilaciones y pensiones que concede varían de acuerdo con los años de servicio y graduadas de acuerdo a una escala según la importancia de los sueldos.

Las jubilaciones y pensiones son con carácter vitalicio y gozan de la inembargabilidad y privilegios similares a los otorgados por las otras cajas.

La Caja de los Bancarios.

La Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de empleados de empresas Bancarias fué creada por las leyes 11.232 -ley básica- del 9 de Octubre de 1923 y la 11.575 -ley orgánica- del 2 de Diciembre de 1929.

Los fondos de esta Caja se obtienen del aporte de los empleados del 5 % sobre los sueldos hasta \$ 200, del 6 % hasta \$ 1.000 y del 7 % hasta 1.500, para los que excedan de esa cantidad solo aportaran hasta ese límite; y del aporte patronal del 8 % sobre el importe total de las planillas mensuales de sueldos. Además hay otros aportes de orden secundario.

Las jubilaciones y pensiones se otorgan en forma similar a las de las otras cajas, y gozan de los mismos privilegios con respecto a terceros.

En la ley 11.933

De acuerdo al régimen de la ley 11.933 que crea un subsidio a la maternidad, para las empleadas y obreras del comercio y la industria, las contribuciones para la caja respectiva serán igual a una suma equivalente a una jornada por trimestre de sus sueldos o salarios, esta contribución es tripartita -obra-patron-estado-, es decir que igual suma aportaran los patronos y el estado.

La forma de calcular este aporte no aparece en la ley por lo que debió ser materia del decreto reglamentario, el que establece que cuando el salario se pague por pieza o medida, la suma total que se perciba en cada trimestre, será dividida por el número de jornadas cumplidas, el resultado será el salario diario.

Si la remuneración fuera por sueldo fijo mensual, el salario diario se establecerá dividiendo el sueldo mensual por 25 días. Cuando además del sueldo o salario, la empleada percibiera comisiones, el importe de esta deberá ser agregado para el cálculo del jornal diario.

Si además de su sueldo o salario, la afiliada a la Caja recibiera del empleador comida, habitación, u otra especie, las sumas que ellas representen, justipreciadas por el patron deberán sumarse al sueldo, salario o comisión a los efectos de establecer el salario diario.

Solo contribuyen con su aporte las empleadas u obreras cuyas remuneraciones sean superiores a \$ 2,50 por día de trabajo o \$ 65 mensuales, el aporte obrero para el caso de salarios menores queda a cargo del empleador, contribuyen con su aporte solo las mujeres cuya edad este comprendida entre los 15 y 45 años de edad.

Caja de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

Por la ley 12.581 del 30 de Junio de 1939 se crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, para el personal de las empresas periodísticas establecidas en todo el territorio de la República.

Siguiendo la orientación de los seguros sociales la afiliación a esta Caja es obligatoria para todas las personas y empresas que acrediten un funcionamiento regular y continuado, y que caigan dentro de la enumeración de las comprendidas en el articulado de la ley.

Tiene la disposición interesante de su art. 3 inc. F por la que el periodista que es a la vez propietario, puede acceder a los beneficios de la ley siempre que efectúe los aportes a la caja en su condición de patron y de periodista.

El capital de la caja se formará principalmente con el descuento obligatorio mensual del 7 % sobre el sueldo o remuneración de las personas comprendidas en la ley. Este descuento solo se hace efectivo en los sueldos hasta de \$ 1.000 mensuales, pasando esa suma no se hace descuento sino hasta dicha can-

idad.

Como contribución patronal se establece el 3 1/2 % de los sueldos y remuneraciones de los empleados comprendidos en la ley, considerando sólo hasta \$ 1.000 los sueldos que excedan dicha cantidad.

El aporte del estado se fija en el 5 % de los sueldos y remuneraciones, con las mismas limitaciones en cuanto al máximo de los sueldos a considerar que el fijado en los aportes obrero y patronal.

Esta contribución estadual deberá tomarse según lo establece esta ley del pago de derechos por servicios de aduanas, en concepto de eslingaje, guincho, almacenaje, y estadísticas, aplicado al papel que utilizan las empresas comprendidas en la ley, debiendo incluirse anualmente la partida correspondiente en la ley general de presupuesto.

Como vemos la fuente del aporte estadual no puede ser mas arbitraria, los derechos de aduana a que se refiere la ley son cobrados en concepto de tasas y no de impuestos, vale decir en compensación de servicios prestados y para cubrir el costo de dichos servicios, mas conveniente hubiera sido sin duda alguna tomar los fondos del aporte del estado de rentas generales, incluyendo anualmente en el presupuesto la partida correspondiente, con lo que tambien se hubiera cumplido con las bases sobre que descansa en los seguros sociales, el aporte del estado.

El otro aporte importante es el que se hace con el 10 % del importe de las publicaciones o avisos oficiales que se acuerden a las empresas comprendidas en la ley.

La forma de computar el sueldo o remuneración para el calculo de la jubilación está establecida en el art. 12 de la ley, que dice:

47

a) Para el personal con remuneración fija mensual, esa asignación. Si además tuviere participación en las ganancias o asignaciones por trabajos suplementarios, esas cantidades se sumarán a aquella remuneración fija;

b) Si además de la remuneración o ganancias a que al^u de el inciso anterior recibiera el empleado gratificación extraordinaria, aguinaldo u otra retribución accidental, ésta suma se considerará separadamente del sueldo o remuneración, y cualquiera sea su monto, se le aplicará el aporte del 7 %. Las empresas están eximidas, en estos casos, del aporte equivalente.

La antigüedad en el empleo, para la jubilación, se computa desde el ingreso al mismo y no desde el ingreso a la Caja, en estos casos la Caja formula al interesado el correspondiente cargo que puede ser pagado en tres formas: 1) de una sola vez; 2) por cuotas de acuerdo a lo que desee el interesado y 3) con el descuento del 10 % sobre el monto de la Jubilación o Pensión.

Como protección a la integridad de la Jubilación o Pensión se establece que son inembargables, salvo por alimentos o litis expensas, en la proporción que se determine judicialmente.

Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Marina Mercante Nacional.

Por la ley 12.612 promulgada el 9 de Octubre de 1939 se crea esta Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros del personal de la Marina Mercante Nacional, en el art. 2 de la misma se detalla minuciosamente a que personas comprende, y en su art. 6 se reconoce a los mismos la antigüedad que "será desde la fecha de su ingreso al servicio" siempre que se cumplan algunos requisitos que en la misma se establecen.

Tres esta ley en su art. 12 una disposición similar a la de Periodistas, y que es la que autoriza a los empleadores a gozar de los beneficios que la misma establece, siempre que cumplan con el requisito de entregar a la misma una cotización igual a la suma del aporte obrero y patronal.

El capital de la Caja se forma por un aporte del 5 % de los sueldos de los empleados y obreros comprendidos en la ley, siempre que ese sueldo no exceda de \$ 1.000 cuando exceden de esa cantidad, el aporte se hace unicamente hasta dicha suma. Cuando la retribución del personal son variables, se computará el promedio de la retribución de los últimos cinco años.

La contribución de los empleadores se fija en un 4 % de los sueldos y jornales abonados a los empleados y obreros con una limitación en cuanto a los sueldos que exceden de \$ 1.000.

La contribución del estado se efectúa con el importe de un impuesto que al efecto se establece y que consiste: "con una contribución del 2 % del valor del importe de los fletes de cargas entre puertos argentinos, incluidos la arena y el pedregullo". También se establecen para la formación del capital de la Caja otros recursos de orden secundario, todos ellos establecidos en el art. 10 de la ley.

Como esta ley, es una ley básica, que deberá ser seguida de una ley de carácter reglamentario, no trae ninguna disposición sobre la manera de calcular los sueldos básicos sobre cuya base se otorgaran los beneficios de la ley.



Capítulo III

El salario en el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es el mas importante de los temas que contempla la legislación del trabajo, esencialmente consiste en la prestación del salario por parte del patrono y en la prestación del trabajo por parte del obrero.

El ante-proyecto de Código Nacional del Trabajo preparado por la Comisión especial de la Cámara de Diputados da de él la siguiente definición: "El contrato de trabajo tiene por base la prestación individual o colectiva de servicios comerciales e industriales, mediante una remuneración en dinero".

Es fácil comprender entonces el rango que en el régimen del contrato de trabajo tiene el salario, el constituye una de sus prestaciones fundamentales.

En el contrato de aprendizaje.

Contrato de aprendizaje es aquél en que el patrono se obliga a enseñar practicamente, por si o por otro, un oficio e industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, median-do o no retribución. Esta definición que copiamos del ante-proyecto de Código que citamos mas arriba, nos da el concepto de lo que se debe entender por contrato de aprendizaje, este tipo de contrato que en la edad media tuvo una importancia extraordinaria, fundamental, en los tiempos modernos en que el maquinismo está tan adelantado, a perdido desgraciadamente mucha de su anterior difusión e importancia.

Realmente es un hecho lamentable, ya que el fin principal del contrato de aprendizaje es preparar obreros calificados, obreros que por su capacidad técnica podrán así aspirar a los tipos mas elevados de salarios que se pagan a los trabaja-

deros.

En mínima parte esta disminución de la difusión de los contratos de aprendizaje se ve compensada por la creación de las escuelas técnicas profesionales, por parte del estado y aún de la misma industria, que tiene necesidad de trabajadores calificados.

En el contrato colectivo.

Dentro del régimen del salario tiene el contrato colectivo una importancia extraordinaria, busca él igualar la libertad de contratar entre el trabajo y el capital.

En todo contrato colectivo de trabajo una de las cláusulas más importantes es sin duda alguna la llamada cláusula de salarios, esta podríamos decir que los contratos colectivos son verdaderas convenciones sobre salarios, en ellas se determinan minuciosamente las escalas o tarifas mínimas correspondientes a cada clase de trabajo y trabajador.

Al realizar los contratos de trabajo, individualmente las partes pueden sólo modificar estas tarifas en beneficio del obrero, ya que son verdaderos salarios mínimos los establecidos en el contrato colectivo de trabajo, por lo que los trabajadores tienen la seguridad de estar protegidos contra una rebaja por debajo de ese mínimo durante la vigencia del contrato colectivo.

Más importancia se dará al contrato colectivo de trabajo, si se tiene en cuenta que en algunos países tiene fuerza de ley, son verdaderas leyes confeccionadas por los sindicatos en virtud de una delegación de la potestad legislativa por parte del estado.

Elles son obligatorias para todos los patrones y obreros de la región y de ese tipo de industria aunque no estén afi-

liados o adheridos a los sindicatos que lo han firmado, tal sucede por ejemplo en la legislación italiana.

Entre nosotros si bien no está reglamentado el régimen legal de los contratos o convenios colectivos de trabajo, existen en el parlamento importantes iniciativas al respecto. Pero en la vida práctica argentina hay muchos contratos colectivos de trabajo, como por ejemplo el de los ferroviarios y el de las artes gráficas, por citar los más importantes, que son respetados por las partes y cumplidos como si fueran verdaderas leyes.

El salario y los proyectos argentinos de códigos del trabajo.

Proyecto de ley Nacional del trabajo de 1904

El 6 de Mayo de 1904 fué remitido al H. Congreso de la Nación un Proyecto de Ley Nacional del Trabajo, donde su autor Joaquín V. González reúne todo un conjunto de disposiciones sobre el trabajo, dándoles una forma orgánica, que podemos calificar de extraordinaria para su época.

Modestamente su autor -dice el Dr. Unsain- denomina al proyecto Ley Nacional del Trabajo, aún cuando por su forma y su contenido, era un verdadero código del trabajo. Este proyecto aún cuando no llegó a tener la sanción legislativa, fué el origen de muchas leyes posteriores sobre la materia, de él se desglosaron muchos capítulos que con muy pocas modificaciones llegaron a convertirse en leyes.

Tiene en cuenta J. V. González al elaborar el proyecto que la República es un "país nuevo, activo y ansioso de ensanchar su influencia económica, que necesita más que otro alguno engrasar la población útil y laboriosa, atrayéndola desde otras regiones del mundo, para ocupar sus tierras y mover sus máquinas y

32

dar salida a sus productos naturales o elaborados". Por eso es que trae en el mismo interesantes disposiciones sobre los trabajadores inmigrantes.

Si bien hasta entonces no se había dado al problema social la importancia que sin duda tiene, pues inclusive se había llegado a objetar que la constitución nacional no permitía una legislación que limitara la libertad de las partes en la realización del contrato de trabajo. A esas objeciones contesta J.V. Gonzalez que: "Dentro de la Constitución caben y encuentran cómoda ubicación y expansión los mas amplios vuelos del pensamiento moderno y las mas inesperadas formas de la sociabilidad y el trabajo del hombre". Y que de acuerdo a la constitución "El estado reglamenta, en uso de su poder de alta policía sobre todos los derechos constitucionales, y la forma de su ejercicio en armonía con los de otros, con el fin de conservar la armonía en las relaciones sociales; y además con el superior interés de que estas relaciones se mantengan de modo que su objeto -la producción de la riqueza y de todas las comodidades colectivas- responda de la mejor manera al bienestar y la prosperidad común".

Dedica al salario un extenso capítulo, donde tiene en cuenta sobre todo para proteger la integridad del salario las características de nuestro país, las explotaciones situadas a grandes distancias de los centros poblados y la dispersión de la población.

Observa además que para la fijación del salario no se tiene en cuenta un mínimo de "factores imprescindibles, que derivan de la necesidad de conservar la mano de obra, en forma que no solo sirva para desempeñar la parte de trabajo que se le ha asignado, sino que lo haga con actividad, con inteligencia

y destreza, para que el producto en si sea apreciable".

Con respecto a la jornada de trabajo, propicia la de ocho horas, vinculando el principio de la jornada al de la desocupación, diciendo que "el excedente de trabajo por la disminución de las horas serviría para dar ocupación a un gran número de obreros sin empleo".

Incluye en el proyecto disposiciones sobre el descanso se hebdomadario que después llegó a concretarse en la primera ley obrera argentina, en el dicho precurado que haya un día obligatorio de descanso para todos los grupos trabajadores en general, destinado a vincularlos con el mundo, con su propio hogar, con la vida cívica y para consagrarse en unión de sus compañeros, a las recreaciones instructivas, que tanto benefician y relajan su espíritu para la labor".

Con respecto a los accidentes de trabajo, busca mas que nada en preservar la salud y la vida del trabajador a la vez que fija las consiguientes responsabilidades.

Para el trabajo a domicilio tan vinculado al concepto de salarios insuficientes establece disposiciones con el fin de "incorporar la pequeña industria al régimen del control higiénico de la industria general, y procurar acercar sus condiciones jurídicas del trabajo a las del contrato a jornal". No prohíbe el trabajo a domicilio como muchos propician, pues por la Constitución "las leyes ni a título de salud ni de orden público" pueden prohibir a una persona el derecho de trabajar.

En lo que se refiere al trabajo de las mujeres y menores dice que "Ni la jornada de trabajo normal, ni la intensidad del esfuerzo, ni las circunstancias de lugar y tiempo, a relativas a moralidad, autorizan a colocar a la mujer y al niño, en el mismo

nivel que al hombre adulto".

Concretandonos al capítulo del salario y su pago vemos que primero establece disposiciones relativas a la publicidad del mismo, ya se trate de establecimientos industriales o rurales y otras clases de industrias.

Si bien no establece la obligación de un salario mínimo, fija la manera de apreciarlo cuando por acuerdo entre patrones y obreros, o por consejos de conciliación o cortes de arbitraje se dispusiera establecerlos. Para lo cual enumera los siguientes principios que se tomarían como base:

1) Recurso necesario a la subsistencia honesta del obrero y la de su familia, hasta un límite prudencial;

2) Valor del trabajo prestado por un obrero de fuerzas y aptitudes ordinarias, salvo cuando se trate de aptitudes técnicas especiales y el contrato se funde en esa especialidad;

3) Las costumbres locales, y los precios de las viviendas y de las materias de primera necesidad en la región o ciudad donde funcione la industria;

4) Las condiciones en que el obrero ha sido admitido en el establecimiento, y todas las prestaciones en su favor fijadas en el contrato;

5) La naturaleza del trabajo.

Para el estado y sus dependencias dispone que se fijará un tipo de salario mínimo, de acuerdo a las bases citadas.

En cuanto a la forma de pago dispone que los salarios sean pagados siempre en moneda nacional, en las épocas en que la costumbre lo estableciera, pero que en ninguna forma podría excederse de un mes entre pago y pago.

Prohíbe terminantemente el pago en mercaderías, vales o bonos o en cualquier otra forma que no sea en moneda metálica,

como lo ha dispuesto con posterioridad la ley.

Para el caso de las minas, donde no hubiera casas de comercio establecidas, permite el establecimiento de provedurías por parte de las empresas o patronos, sujetas a las siguientes disposiciones:

- 1) El precio de los artículos será el del comercio de la región;
- 2) No podrá entregarse mercaderías por mayor valor que el salario de la quincena, debiendo entregarse el resto en efectivo;
- 3) La lista de precios será aprobada por la autoridad local y sindicales de los obreros y fijada en lugar visible para los obreros;
- 4) Que las liquidaciones se efectúen en la misma época en que se abone el salario.

En cuanto a la protección del salario en contra de los acreedores de los obreros, establece que el mismo está exento de embargo hasta sus tres cuartas partes, y no podrán ser cedidos por más de dos quintas partes.

Además trae la interesante disposición por la cual declara exentos de embargos y cesión en su totalidad las cantidades que el obrero hubiese devengado de las cajas de socorros auxilios o seguros por accidentes, invalidez o enfermedades ocasionadas por el trabajo.

El proyecto de Código del Trabajo del año 1921

El 6 de Junio de 1921 el Poder Ejecutivo envía al Congreso un proyecto de Código de Trabajo, preparado por un especialista en la materia, profesor Alejandro M. Unsain, en el mensaje que acompaña al interesante proyecto se explican los funda-

mentos del mismo. En él se dice que "aspire a realizar, en lo que humanamente es posible por la acción de la ley, la paz en todas las actividades y relaciones del trabajo en general, que al afianzar la armonía en ellas asegura el engrandecimiento moral y material de los pueblos".

Como todas las leyes que reglamentan los derechos civiles de los habitantes del territorio argentino él se aplicaría a las personas sin hacer distinciones por razones de origen o ciudadanía. Lástima grande, que al limitarse los derechos de los beneficiarios por accidentes del trabajo que residieran en el extranjero, como lo hace ya la ley 9588, se ampliase todavía más la disposición de esa legislación haciéndola extensiva también a la acción ordinaria del derecho civil.

Si bien como partidarios de la inclusión de tales disposiciones en nuestra legislación, creemos que ellas deberían ir siempre acompañadas de otras disposiciones por las que se obligue al Poder Ejecutivo a tomar todas las disposiciones necesarias para la realización de tratados de tipo social, que anulen las disposiciones restrictivas de las legislaciones nacionales. Creemos que el Poder Ejecutivo debiera tomar la iniciativa e invitar a los representantes de las naciones extranjeras -que realmente han hecho muy poco en esta materia, pese a que todos han de conocer la existencia del problema- a realizar tratados de tipo social.

Tiene el mérito este proyecto de Código de establecer cuales serán las disposiciones que tendrán alcance nacional y cuales lo serán de alcance puramente local. Es de recordar que aún el problema está sin resolverse, pese al tiempo transcurrido,

presentándose muchas veces, grandes dificultades para establecer el alcance de nuestras leyes sociales.

Tras este proyecto detalladas disposiciones sobre el Departamento Nacional del Trabajo, sobre agencias de colocaciones; en el capítulo que dedica a los obreros del estado, trae la disposición parecida en cierta manera a la que figura en nuestras leyes de presupuesto, sobre el salario, diciendo: "anualmente en el proyecto de ley de presupuesto el Poder Ejecutivo, preponderará el jornal mínimo que para una jornada de ocho horas corresponderá a los obreros dependientes de la administración nacional, sea cual fuere el punto del país donde trabajen", y lo que realmente es importante a nuestro entender es que "estos jornales no podrán ser nunca inferiores a los que para las mismas categorías de trabajadores abona la industria particular".

Si bien el trabajador del estado muchas veces se encuentra realmente en una situación de privilegio con relación al trabajador de la industria privada, en estos últimos tiempos el estado ha ido dictando una serie de leyes destinadas a aplicarse a la industria y comercio privado, con disposiciones que el mismo estado esta muy lejos de aplicar. Per eso es bueno y conveniente incluir en un código de trabajo una disposición que obligue al estado a dar a sus trabajadores un tratamiento per lo menos igual, al que el exige se de a los trabajadores del comercio y la industria privada.

Trata el proyecto lo referente al trabajo de los menores y de las mujeres, del trabajo de los marinos, de los ferroviarios, del trabajador indígena, del descanso hebdomadario y la jornada de trabajo.

Con relación al trabajo a domicilio establece que se adoptaran para todo el país las medidas legales tendientes

a proteger a los trabajadores de la industria a domicilio, desde el punto de vista de su salud y de su salario.

Para la Capital Federal legisla minuciosamente sobre el trabajo a domicilio, y como en la legislación actual instituye comisiones de salarios. Estas comisiones, cuyos miembros por partes iguales son representantes de los patronos y de los obreros, elegidos por los mismos de acuerdo con lo que establezca la reglamentación respectiva, serán presididas por una persona independiente designada por el Poder Ejecutivo a propuesta del Departamento Nacional del Trabajo.

Las Comisiones de Salarios tendrán por objeto la fijación de los salarios mínimos, para establecer los cuales deberán tener en cuenta no solo la jornada legal de trabajo ni no también las siguientes consideraciones:

- 1) La naturaleza del trabajo;
- 2) El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
- 3) Los recursos necesarios a la subsistencia del obrero;
- 4) El salario mínimo percibido por los obreros en las fábricas o talleres del distrito de la Capital Federal, que produzcan el mismo artículo o un artículo análogo;
- 5) Las costumbres locales y los precios de las viviendas y de los alimentos de primera necesidad en la región o ciudad donde funciona la industria o comercio;
- 6) El valor de las mercaderías e instrumentos de labor necesarios al obrero para la ejecución de su trabajo;

Si la comisión por mayoría de votos no puede ponerse de acuerdo en la fijación de un salario mínimo, su presidente tiene la facultad de votar por alguna de las partes, y en caso

de que le estime conveniente podrá apartarse de las proposiciones sostenidas por las partes y dictar un verdadero fallo arbitral.

Los salarios mínimos fijados por estas comisiones son obligatorios para todos los patrones de la clase de industria a que ella se refiere, pero recién 15 días después de su publicación en el boletín oficial.

Con respecto a los accidentes del trabajo establece que la indemnización se basa en el principio del riesgo profesional, y cubre a todos los empleados y obreros que ganen hasta \$ 3.500 pesos anuales y que trabajen en las industrias que enumera, en una forma mas amplia que en la legislación vigente.

Para el cálculo de la indemnización establece que se tendrá en cuenta el salario de la víctima y el grado de incapacidad resultante del accidente.

Define el salario básico a los efectos de la indemnización como "la ganancia real y efectivamente percibida por el obrero o empleado como contraprestación o retribución de su trabajo o servicio".

Tiene en cuenta no solo lo que el obrero o empleado pueda percibir en efectivo, sino también las restantes bonificaciones que le acrecen, como ser: a) el uso de habitación; b) suministro de luz; c) alimentación; d) primas anuales u otros beneficios convenidos. Y cosa interesante por apartarse de la generalidad de las legislaciones vigentes, excluye como elemento para el compute del salario básico a los efectos de la indemnización a las propinas, aún cuando ellas provengan del patron.

El jornal básico para las ocupaciones ordinarias se obtiene dividiendo el total del salario percibido durante las ul

times cuatro semanas anteriores al accidente por el número de días efectivamente trabajados.

Quando el empleado u obrero accidentado estuviera contratado por mes, el jornal básico se obtiene dividiendo el sueldo mensual por veintidós días.

Para los obreros jornaleros que realizan trabajos inestables, el jornal básico no será el que efectivamente ganen en el momento del accidente, sino que será el salario normal que corresponda a los obreros de su misma categoría. Trae también disposiciones con respecto a los trabajadores extraordinarios en la agricultura. Quando el accidentado, sea menor de 18 años e aprendiz, fija un salario básico de \$ 1.50, el en que el accidentado gana menos.

En la ley vigente la indemnización para caso de muerte o incapacidad absoluta y permanente es igual, en el proyecto de Código se establece una justa diferencia, la indemnización para el caso de incapacidad absoluta y permanente será igual a 2,000 veces el jornal básico; siendo sólo de 1,000 veces en el caso de muerte.

Para el caso de las incapacidades parciales a diferencia de la legislación actual establece una escala graduada para los casos que en la misma se indica.

Legisla también minuciosamente el proyecto, lo relativo a los seguros por accidentes del trabajo, en una forma mucho más amplia y completa que la ley 2488; trae asimismo detalladas disposiciones sobre las enfermedades profesionales, higiene y seguridad del trabajo, sobre contrato colectivo de trabajo, la asociación profesional, la conciliación y el arbitraje, los jueces de trabajo y las relaciones internacionales.

Para la protección del salario dedica dos capítulos mucho menos amplios que la actual ley de pago de salarios en moneda nacional, estableciendo las disposiciones solamente para la Capital Federal y Territorios Nacionales, dejando a las provincias la facultad de dictar leyes que tiendan a proteger la integridad del salario.

El proyecto de Código del Trabajo del año 1928

El Dr. Diego L. Molinari presenta el 26 de Septiembre de 1928 a la Cámara de Senadores de la que formaba parte, su proyecto de Código del Trabajo, que cuenta con 62 artículos.

Es un proyecto de código que en su mayor parte deja librado al poder administrador la solución, por la reglamentación, de los problemas que crean las relaciones entre el capital y el trabajo. Su mismo autor da la explicación de tal proceder diciendo que no quiere hacer del Código del Trabajo "una remora perpetua, de difícil modificación parlamentaria o de campo de experimentación judicial, sino un cuerpo legal flexible, adaptable a las exigencias siempre cambiantes y constantemente renovadas de la cuestión social".

Propicia Molinari para hacer mas efectivas las disposiciones de su Código, la reforma de la Constitución Nacional, reforma que incluiría en la parte de las declaraciones, derechos y garantías, un capítulo, en el que como en las constituciones modernas, ultimamente sancionadas, se establecerían disposiciones sobre legislación social. Siendo su propósito -dice- que ese capítulo forme parte de ambos a la vez, de la constitución y del Código del Trabajo.

Presenta este Código como rasgo particular en que se fundamentan sus disposiciones, la sindicación obligatoria, no es

ya el asociarse un mero derecho de obreros y patronos, sino que es una obligación, cuyo incumplimiento, es penado por sanciones que el mismo código establece.

El otro punto fundamental a nuestro entender es el que crea el fuero del trabajo, ya no es posible dejar librado a los jueces del derecho común, la aplicación de las leyes del trabajo.

Trata el proyecto el problema del salario en su artículo primero, donde enumera los derechos y garantías de que gozaran todos los habitantes de la República, diciendo en su inc. b) "De gozar de un salario mínimo vital, impuesto por comisiones paritarias regionales".

Si a este inciso agregamos el apartado final del mismo artículo que dice: "Teniendo en cuenta que en ningún caso el trabajo podrá ser considerado como una mercancía o artículo de comercio", tendremos en pocas palabras toda la importancia que al salario se da en este proyecto de código.

< En el proyecto de Código del Trabajo de 1933 ✓

Corresponde también a otro profesor, la redacción del cuarto proyecto de Código Nacional del Trabajo, siendo su autor el Dr. Carlos Saavedra Lamas, Hecho en él su autor todo un conjunto de normas sencillas y claras sin que por ello se perturbe la madurez de los conceptos, y constituyendo un interesante compilación de legislación metódica y ordenada.

Expone en la introducción Saavedra Lamas su pensamiento sobre la materia, diciendo que "La legislación social y la protección del trabajo no es un fin en sí mismo. Es solo un medio para obtener un fin superior que no puede ser otro que elevar los hombres a un nivel más alto de bienestar".

No vaya a creerse que el mejoramiento de las clases económicamente débiles pueda ser posible por la sanción de un

Código del Trabajo, ello depende de factores económicos mucho más amplos, por eso dice muy bien Saavedra Lamas que "el objeto de la legislación del trabajo debe ser simplemente establecer un minimum debajo del cual no podrán descender las condiciones del trabajo", dejando la elevación sobre ese minimum al libre juego de las leyes económicas.

Querer buscar la solución del problema social dejando de lado las leyes económicas, solo traería como consecuencia, la ruptura de la normalidad, provocando la desocupación y la carestía de la vida.

El rasgo predominante de este proyecto de código, es que en él se ha dado especial preferencia a la legislación vigente en la materia, a los proyectos de índole legislativa y a los juicios de los entendidos en la materia. Sus disposiciones están contenidas en 335 artículos.

Comienza con un capítulo con las disposiciones generales, en las que se establece la denominación y la jurisdicción que será para todo el territorio de la República salvo las excepciones especialmente establecidas en el articulado del proyecto. Comprende a todos los tomadores y dadores de trabajo con excepción de los trabajadores agrícolas, ganaderos y del servicio doméstico.

Legisla minuciosamente sobre el contrato individual y colectivo de trabajo, así como también sobre el contrato de aprendizaje. En lo que respecta a las asociaciones profesionales, obreras y patronales, no establece la obligación de asociarse como en el proyecto de Molinari, estableciendo la libertad de asociación.

Dedica el título IV a la protección del salario, siendo

las disposiciones consignadas en el mismo una copia de la legislación vigente en la parte que se refiere al pago en moneda nacional, plazo para los pagos, día y sitio de pago, agrega un artículo sobre la liquidación y constancia del pago que no existe en la ley actual y cuyo origen esta en el proyecto de código de Unsain, en cuanto a los descuentos en el monto de los salarios los prohíbe, al igual que la legislación en vigor, con el agregado de que establece una serie de excepciones muy bien fundadas como ser:

- 1) descuentos para las cajas de jubilaciones;
- 2) descuentos para las sociedades mutualistas en concepto de cuotas mensuales, cuyo importe no deberá alcanzar al 2 % del sueldo;
- 3) descuentos por mercaderías suministradas a sus asociados por las cooperativas de consumo, que reúnan ciertos requisitos establecidos en el proyecto;
- 4) descuentos por sumas adelantadas para construcciones o edificaciones.

El artículo que se refiere a los contratistas e intermediarios es similar, a lo que dispone la ley 11.278, lo mismo la parte que se refiere a las multas, participaciones y suplementos; agrega un artículo que establece la inembargabilidad de los salarios, cuyo origen esta en el proyecto de código del año 1921.

El título V del proyecto lo dedica Saavedra Lamas al salario mínimo. Definición del problema de la siguiente manera: "La remuneración del trabajo de toda persona ocupada en las tareas o establecimientos que comprende el presente título, no podrá, en caso alguno ser inferior, a la que corresponda a una persona adulta de aptitudes medias, ocupada en jornada nor-

mal, para asegurarle, por un trabajo de naturaleza equivalente un mínimo de subsistencia razonable, para ella, e considerada como jefe de una familia común".

Exceptua especialmente de las disposiciones referentes al salario mínimo a los trabajadores de la agricultura y del servicio doméstico.

✓ El salario mínimo será establecido por comisiones especiales que tendrán en cuenta para la fijación de los mismos:

1) El costo local de la vida en sus elementos fundamentales;

2) La remuneración percibida en las fábricas o talleres locales por trabajos iguales o comparables;

3) El derecho a igual remuneración por igual trabajo, con prescindencia de la edad o del sexo; y

4) La edad y el sexo del trabajador en la medida que influye sobre su productividad. X

Las comisiones de salarios pueden constituirse para cada rama de la industria u oficio en que lo solicite una asociación gremial de acuerdo con las disposiciones del proyecto. Estas comisiones cuya composición es paritaria y presididas por un funcionario imparcial, duran dos años en sus funciones, y los salarios que fijen, publicados en la forma que determine la reglamentación, son obligatorios, como mínimo, para todos los empleadores que encarguen trabajos equivalentes en el mismo ramo.

Establece también disposiciones referentes a los rótulos e marcas gremiales, a las que prótege concediéndoles los mismos privilegios que se da a las marcas de fábricas.

Dedica un título a la jornada de trabajo, establece disposiciones referentes a la jornada disminuida para los em-

presas de transporte y comunicaciones; se refiere al cierre a las 20 horas; al trabajo nocturno en las panaderías; al descanso hebdomadario; al sábado inglés; a la seguridad e higiene de las fábricas, talleres y locales de trabajo, al ferferismo, a la cecusa, legisla minuciosamente sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Con respecto al salario base a computar para el pago de las indemnizaciones dice: "Para determinar el monto de la indemnización se tomará como base la remuneración percibida por el accidentado durante los doce meses anteriores al accidente, pero en ningún caso menos de dos pesos diarios". "Por salario diario se entenderá el promedio de la remuneración, obtenido dividiendo el total de lo percibido durante el año por trescientos días".

Como lo veremos oportunamente, establecer el salario diario para el pago de las indemnizaciones debidas por accidentes del trabajo, es un problema realmente complicado, Saavedra Lamas se inclina en el párrafo transcrita por dividir la cantidad percibida en el año anterior al accidente por la cifra fija de trescientos días, creemos que mas conveniente hubiera sido dividir lo percibido por el número de días a que esa remuneración correspondiera. Como lo establece para el caso en que el tiempo ocupado con el patron deudor de la indemnización fuere menor de un año.

Creemos incompleta la parte que dice: "si el accidentado hubiera trabajado a la vez por cuenta de varios en el transcurso del último año, se sumará el total de remuneraciones percibidas", falta a nuestro entender el concepto de como se deberá dividir la cantidad así obtenida, pues podrían aplicarse por correlación dos criterios diferentes, que serían, el dividir

esa cantidad por los días efectivamente trabajados, o dividirla por 300, cantidad fija utilizada cuando el tiempo de empleo con el patron llega a pasa del año.

Al igual que en la legislación vigente establece que "en caso de retribuirse el trabajo en parte en alimentos, vivien da u otros objetos, se sumará el valor de esas prestaciones al de los pagos hechos en efectivo".

Para el caso de que el accidentado sea un aprendiz, el proyecto dice: "Si el accidentado trabajara en calidad de aprendiz sin recibir salario normal, la indemnización se computa rá con arreglo al salario medio mas bajo ganado por los opera rios de la misma ocupación y categoría, a cuyo efecto se pedirá informe a la autoridad de aplicación".

Al trabajo de la mujer y el menor dedica especial atención ampliando las disposiciones vigentes; el trabajo a domicilio y las agencias de colocaciones estan especialmente tratadas.

La aplicación de toda esta legislación del trabajo, queda a cargo del Departamento Nacional del Trabajo, cuyas fun ciones y atribuciones detalla minuciosamente, y como un corona miento a la estructura del código crea un Consejo Superior del trabajo encargado de observar y estudiar los resultados de la aplicación en la vida real de toda la legislación social, para proyectar y aconsejar las medidas necesarias para su mejora miento.

Termina Saavedra Lamas su proyecto de Código Na cional del Trabajo, dando la debida atención a las relaciones internacionales, a la conciliación y el arbitraje, a las huelgas y el lock-out, y al fuero del trabajo, sin dejar de lado el pre blama de las sanciones para el caso de incumplimiento de las

disposiciones establecidas en el mismo.

Ante-proyecto de Código Nacional del trabajo de 1939

La última iniciativa en materia de códigos del trabajo corresponde a la Comisión especial de Código de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, quien preparó un ante-proyecto de Código Nacional del Trabajo, publicado en los últimos días del mes de Diciembre de 1939.

Este ante proyecto consta de 308 artículos, y en parte está redactado en base al proyecto de Código de Saavedra Lamas, al que se le han efectuado algunas reformas sustituyendo algunos capítulos, por algunos proyectos de ley últimamente presentados al parlamento.

Comprende un libro primero dedicado a disposiciones generales; al contrato de trabajo; al contrato de aprendizaje; al contrato colectivo de trabajo; a las asociaciones profesionales, patronales y obreras; a la protección del salario en donde se reproducen las disposiciones de la legislación vigente con los agregados que los hacía Saavedra Lamas en su proyecto de Código; como título V que dedica al salario mínimo se copia el proyecto enviado por el Poder Ejecutivo en 1937 preparado por el Profesor Dr. Enrique Fern al que se le suprimen los dos últimos artículos, que son de detalle, y se le agrega un artículo que quiere atribuir las facultades jurisdiccionales de la Nación y de las provincias y que dice así:

"Las disposiciones del presente capítulo regirán para todo el territorio de la nación, en la parte de fondo, correspondiendo a cada gobierno provincial, adoptar las medidas de procedimiento necesarias para ponerlas en ejecución, de acuerdo en lo posible con las que quedan señaladas para la Capital Federal y Territorios Nacionales".

Vienen despues las disposiciones sobre jornada de trabajo; sobre jornada diagramada; sobre cierre a las 20 horas; sobre trabajo nocturno en las panaderías; descanso y sábado inglés.

El libro segundo lo dedica a la seguridad e higiene; a los accidentes del trabajo; para establecer el salario en el que se basa la indemnización para caso de accidente, dispone que se tomará las remuneraciones percibidas por el accidentado durante los 12 meses anteriores al accidente, pero el promedio no podrá ser en ningún caso inferior a 2 pesos diarios ni mayor de 15.

El promedio de la remuneración se obtiene dividiendo el total de lo percibido durante el año dividiendo por 300. Si no se trabajo sino una parte de los 12 últimos meses anteriores al accidente, la división se hace por el número de días efectivamente trabajados, y por 25 días la remuneración de un mes. Si se hubiera trabajado menos de una jornada durante ciertos días, se computará el trabajo efectivo de esos días proporcionalmente como jornada de trabajo

Si el obrero accidentado hubiera trabajado para varios patronos durante el transcurso del último año, se sumará el total de las remuneraciones percibidas a fin de establecer el salario básico, no dice el artículo por cuanto se deberá dividir ese total, y como para establecer el salario básico se tienen dentro de las disposiciones del ante proyecto, dos criterios diferentes, que son, uno dividir por una cifra fija y el otro por los días efectivamente trabajados, seguramente se han de presentar inconvenientes.

En caso que el trabajo se remunere además con otras prestaciones apreciables en dinero, para el cálculo del salario de base se deben sumar las mismas.

Quando el accidentado es un aprendiz que no recibe "salario normal" dice que la indemnización se computará con arreglo al "salario medio" mas bajo ganado por los operarios de la misma ocupación y categoría, el informe lo deberá pedir el juez a la autoridad de aplicación que corresponda.

La indemnización máxima que se establece por el anteproyecto es de 8,000 pesos, para el caso de muerte o de incapacidad total y permanente.

Con respecto a la entrega de las indemnizaciones se introduce una novedad con relación a la legislación vigente, ella puede entregarse en forma de renta o en forma de capital, si la justicia o el directorio de la Caja comprueba que esta última forma es mas beneficiosa para los interesados.

Dentro del mismo libro tambien se incluyen disposiciones sobre: accidentes; trabajo de mujeres y menores; maternidad; trabajo a domicilio, donde se reproduce el último proyecto del Poder Ejecutivo, que comentamos en otro lugar de este trabajo, realmente no nos parece acertada la introducción en el anteproyecto, de proyectos de leyes aisladas, si no son precedidas de un ajuste, pues se producen repeticiones y se reproducen conceptos encontrados, lo que va contra la unidad, que debe reinar en un código.

En este título dedicado a trabajo a domicilio, se vuelve a establecer toda una serie de disposiciones referentes a las comisiones de salarios que ya estan contempladas en el título dedicado al salario mínimo, lo mismo sucede con otras disposiciones de detalle. Termina el libro segundo con un título dedicado a las agencias de colocaciones.

El libro tercero está dedicado al Departamento Nacional del Trabajo en su título primero; en su título segundo trata del Consejo Superior del Trabajo; el tercero a las relaciones internacionales; el cuarto a la conciliación y el arbitraje, a la huelga y el lock-out; el quinto al fuero del trabajo y finalmente el sexto y último a la aplicación del código y a las penalidades para los casos de incumplimiento de sus disposiciones.



Capítulo IV

La legislación protectora del salario. La ley 11.278.-

La legislación característicamente protectora del salario en la República Argentina, está dada por la ley 11.278 del 5 de Agosto de 1925, proponiéndose en ella el legislador tres fines fundamentales, que son:

- 1) Que los sueldos y salarios se abonen en moneda nacional;
- 2) Que los sueldos y salarios se abonen íntegramente;
- 3) Que las épocas de pago no se encuentren muy alejadas entre sí.

En el artículo primero de la misma se establece que, los sueldos o salarios, deberán abonarse exclusivamente y bajo pena de nulidad, en moneda nacional; por la reforma introducida por la ley 11.337 del 9 de Septiembre de 1926 se suavizó esta disposición, permitiéndose el pago con cheque, cuando las sumas a abonar fueran mayores de \$ 300 por períodos de pago.

El fundamento de este artículo es muy claro, se busca suprimir el abuso tan arraigado hasta esa época, del pago de los salarios con vales o fichas, que se prestaban a las más tristes especulaciones, con el consiguiente perjuicio para el salario del trabajador. Es por otra parte una disposición que figura en todas las legislaciones de alguna importancia que existen en el mundo.

En el artículo segundo, se señalan el término o época de pago de los salarios, que varía entre el plazo de un mes para los trabajos a sueldo fijo, y en 15 días para los trabajos a jornal, lo mismo para cuando la remuneración es por pieza o medida, en cuyos casos establece la forma en que se calculará el salario a abonar. El propósito perseguido por este artículo es que entre

fecha y fecha de pago no medie un plazo muy largo, ya que conside-
ra que el empleado u obrero debe disponer de su salario en perío-
dos mas bien cortos, para no caer en las zonas peligrosas de las
deudas, y en el uso del crédito que generalmente le resulta per-
nicioso.

Por el artículo tercero, se establece que "los pagos
deben hacerse en días hábiles, durante las horas y en el sitio
del trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se
vendan merenderías o se expendan bebidas alcohólicas, como nego-
cio principal o accesorio, salvo a las personas en el campo".
Se quiere evitar que al recibir su salario el obrero tenga ope-
tunidad e el motivo para efectuar el consumo de bebidas alcohó-
licas, con los perjuicios consiguientes para su salud y las mer-
mas de su salario; en cuanto a que el pago deba hacerse en días
hábiles, en el lugar y durante las horas de trabajo, tiende a que
por tal causa no sea reducido sus periodos de descanso, así como
también con el objeto de evitar que incurra en gastos, con el fin
de trasladarse a sitios alejados de su trabajo, a los efectos de
hacer efectivos sus salarios.

En el artículo cuarto se establece la disposición
por la cual el salario debe abonarse íntegramente, sin deducciones
de ninguna especie. Tiende esto a evitar que el salario se vea
disminuido por la aplicación del "trék system" y la explotación
del trabajador por medio de este sistema, que consiste en pagar
el salario con merenderías, que se sabe son cotizadas a precios
generalmente excesivos.

La disposición del artículo es terminante, no permite
deducciones por ningún concepto, lo que tiene sus inconvenientes,
en el proyecto de Código de Sanvestra Lamas, se suaviza esta dis-

posición, que sin embargo no podemos de dejar de reconocer está bien inspirada, y se autoriza a deducir las cuotas a las mutualidades que reúnan ciertos requisitos, permite el descuento por mercaderías entregadas por las cooperativas de consumo a sus asociados, y los descuentos por sumas adelantadas al personal para construcciones o edificaciones de casas, siempre que median ciertos requisitos.

La ley no establece la excepción con respecto a la deducción por aportes a las cajas de seguros sociales, pero tales aportes se efectúan, pues se entiende no están prohibidos, por el espíritu de la ley, lo mismo sucede con los descuentos que se hacen en la administración nacional a los poseedores de préstamos del Banco Hipotecario Nacional.

Para el caso de que el empleado u obrero hubiese causado daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo se permite que el patrón consigne judicialmente del importe del sueldo o salario, la parte que crea importa el daño causado y reclame judicialmente el pago del mismo.

Autoriza la imposición de multas, siempre y cuando estén establecidas en el reglamento de taller, que deberá estar aprobado por la autoridad de aplicación, estas multas no podrán exceder en ningún caso de la quinta parte del salario quincenal o mensual.

En otros artículos se establece que los salarios gozan del privilegio que establece el Código Civil, así como también las sanciones en que incurren los que violen las disposiciones de la ley.

Por último se establece que es una ley de orden público, y que la renuncia por lo tanto de los beneficios de la

misma no tiene ningun valer y que no exonera de ninguna de las obligaciones y penalidades que la ley establece.

Por expresa disposici6n de un articulo de la misma, esta ley a quedado incorporada al C6digo Civil y al C6digo de Comercio, por lo que se aplica a todo el territorio de la rep6blica.

Inembargabilidad

Es cosa com6n ver en la casi totalidad de las legislaciones tuitivas del trabajo, la inclusi6n de disposiciones de protecci6n de la integridad del salario contra los acreedores del obrero, la razon de esta inclusi6n no escapa al criterio de ninguno, si se considera que el trabajador vive de su salario, se comprende ent6nces que este debe ser protegido, aunque claro est6, debera serlo con prudencia para no violar los tambien legitimos derechos del acreedor.

En nuestro pais existe tal legislaci6n que asegura al salario del trabajador contra el embargo por parte de terceros, su iniciador y sostenedor fu6 el Dr. A.L. Palacios, se sancion6 la ley el 2 de Octubre de 1914 y lleva el N° 9.511, por su articulo primero no son susceptibles de embargo, ni pueden ser enajenados, ni afectados a terceros, por derecho alguno, los salarios, sueldos, jubilaciones y pensiones que no excedan de cien pesos mensuales, los que excedan de dicha suma solo podran ser embargados en la proporci6n que establece la ley, y que se determina en la siguiente escala:

de \$ 101 a \$ 150	hasta el 5 %	del importe mensual.
" \$ 151 a \$ 200	" 10 %	"
" \$ 201 a \$ 300	" 15 %	"
" \$ 301 a \$ 500	" 20 %	"
" mas de \$ 500	" 25 %	"

Las unicas excepciones admitidas a estas disposiciones de la ley es en los casos relativos a creditos por pen-

siones alimenticias, litis expensas y a los que provengan de las operaciones con la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones.

Este principio de la inembargabilidad de los sueldos, salarios, jubilaciones y pensiones ha sido ampliado en las distintas leyes de seguros sociales en vigor actualmente en el país, además existen otras disposiciones legales que aplican el concepto de la inembargabilidad a otros bienes de las clases económicamente débiles.

El privilegio del salario en el Código Civil

Según el art. 3.880 considera el Código Civil como créditos privilegiados sobre la generalidad de los muebles a los salarios de la gente de servicio, y de los dependientes, por seis meses, y el de los trabajadores a jornal por tres meses.

Una cláusula parecida establece en el art. 3.891 por el que se dispone que "el crédito del obrero o del artesano tiene privilegio por el precio de la mano de obra, sobre la cosa mueble que ha reparado o fabricado, mientras la cosa permanece en su poder".

El privilegio del salario en el Código de Comercio.

Tras el Código de Comercio disposiciones sobre el salario, las principales son sin duda las referentes al privilegio del salario en caso de quiebra del patrón.

En la nueva ley de Quiebras N° 11.719 sancionada el 30 de Septiembre de 1933 se da al salario la importancia que se merece. Por el artículo 129 se enumeran los acreedores con privilegio general sobre los bienes del fallido, enumerándose en el inciso tercero "los salarios de los factores, dependientes y criados del fallido u obreros que ha empleado directa-

mente, por los seis meses inmediatamente anteriores a la declaración de quiebra".

También trae el Código disposiciones especiales sobre los salarios y privilegios del mismo cuando se refiere a la gente de mar en su correspondiente capítulo.



Capítulo V

El salario mínimo

BIBLIOTECA

El problema de los salarios excepcionalmente bajos e insuficientes, ha planteado la necesidad de que el estado intervenga de una manera directa o indirecta, en la fijación de los mismos, procurando que por lo menos ellos satisfagan un mínimo de necesidades de los trabajadores.

Este mínimo de necesidades de los trabajadores estaría cubierto con un salario mínimo, que tendría en cuenta todos los aspectos de la vida social y económica, no solo de los obreros y de la industria y comercio, sino también de la sociedad entera.

Argumentos en favor del salario mínimo.

Existen numerosos argumentos en favor del salario mínimo establecido por la ley del parlamento, o por comisiones especiales por delegación del Poder Legislativo, solo enumeremos los mas comunes:

Se dice que el establecimiento del salario mínimo, beneficia mas a la sociedad que al obrero, ya que la primer consecuencia de su implantación, es la disminución del malestar y agitación obrera con toda su secuela de inconvenientes.

Que al dar mayores y mejores medios de vida a los trabajadores, se robustece su capacidad de producción, con lo que la industria se beneficia directamente.

Que al aumentar los costes de producción influye sobre el progreso de los métodos industriales, pues de esta manera se impulsa a los industriales a buscar la compensación del alza de los salarios, con el perfeccionamiento técnico, estimula pues, el ingenio de los empresarios para el mejora-

21
miento de los procedimientos y de los útiles de fabricación.

Que al aumentar los costos industriales, hace desaparecer a la industria marginal, que tiene una vida parasitaria y deficiente, a costa de los salarios bajos que paga a sus obreros, lo que le permite subsistir.

Que crea la armonía social y contribuye en forma eficaz a consolidar las bases de cooperación y conciliación entre el capital y el trabajo.

Que el establecimiento de una ley de salario mínimo al evitar los salarios excesivamente bajos e insuficientes, se traduce en definitiva en una disminución de cargas sociales para el estado, especialmente en el renglón de asistencia social e instituciones de beneficencia, pudiendo dedicar así el estado, una parte importante de sus recursos en otras inversiones de utilidad para la sociedad.

Que al evitar que el salario baje de un determinado límite con la fijación de salarios mínimos, vigoriza la raza y evita la degeneración, y el raquitismo, disminuye la indigencia y en general determina para la sociedad, los beneficios de una situación social mejor.

Que trae como consecuencia directa el aumento del consumo, ya que la gran masa de consumidores, los trabajadores, son los mayores recursos, por lo que el mayor consumo repercute favorablemente sobre la producción, y al intensificarse esta ante la mayor demanda necesita mayor número de brazos, con lo que disminuye el paro haciendo desaparecer la desocupación.

Que eleva la moral y afianza la democracia, ya que nada influye más en la degradación y el vicio, que la existencia de salarios insuficientes, lo que se evita con la implantación

de los salarios mínimos, que trae consigo el mejoramiento de la clase trabajadora, con los consiguientes resultados culturales, éticos y políticos.

Que al establecer salarios mínimos se da mayores medios a la población obrera para concurrir a los institutos y escuelas técnicas, produciéndose entonces, mas obreros especializados, con los buenos salarios que su perfeccionamiento técnico les permite aspirar.

que la implantación de salarios mínimos daría por resultado un aumento del fenómeno de la sindicación gremial, que al unir a los obreros, les permitiría poder defender mejor sus intereses.

Y finalmente como dice Cannon en su libro "La Riqueza": "Que conceder al obrero el derecho de crear una familia, imponerle el deber de alimentar y educar a sus hijos, y consentir al mismo tiempo que su salario no alcance para ejercitar aquel derecho y cumplir estos deberes, equivale a proclamar que los intereses de la industria son superiores a los intereses de la familia y de la sociedad".

Argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos.

Los adversarios del establecimiento de una legislación que implante el salario mínimo dicen:

Que el establecimiento de salarios mínimos, solo produce perturbaciones económicas y sociales, que no pueden ser sino nocivas al interés general.

Que hace disminuir la concurrencia, entre los productores, con los consiguientes inconvenientes para los consumidores.

Que produce la eliminación de los obreros de cierta edad y de los obreros inhabiles, con la consecuencia obligada para la sociedad de mantenerlos, para evitar su muerte de hambre, por lo que se aumentan los gastos públicos en asistencia social, asilos de ancianos, etc.

Que perjudica enormemente al consumidor, por la elevación fatal de los precios, ya que los empresarios trasladan la incidencia del salario mínimo hacia los consumidores.

Que disminuye la productividad industrial, al disminuir el consumo por el aumento de los precios, con lo que se fomenta el paro y se ~~hacenta~~ la desorganización y el malestar social.

Que el establecimiento del salario mínimo en realidad hace que los salarios disminuyan, ya que los empresarios pagaran la misma cantidad de salarios que acostumbraban para lo cual tienen que disminuir el salario de los obreros que ganaban mas del mínimo fijado por la ley.

Que dentro del régimen económico actual, el salario sigue las vaivenes de la ley de la oferta y la demanda, y no hay posibilidad de sustraerlo a sus consecuencias.

Que el establecimiento de un salario mínimo, es mas aparente que real, por el hecho de que trae como consecuencia inmediata, un aumento del costo de la vida, por lo que sus aparentes beneficios, se transforman en perjuicios para la sociedad en general.

Que si la tasa del salario mínimo establecida, queda fuera del orden y nivel corriente del lugar donde se implanta será fatalmente eludida, por lo que no surtirán efectos sus posibles beneficios.

Que el estado no puede dar a sus facultades una extensión tal que vaya hasta la fijación de los salarios, que es un asunto exclusivo de la gestión financiera de la empresa.

Que el salario no ha de responder sino a la medida de la utilidad rendida por el obrero y no a sus necesidades, pues como dice Carlos Pellegrini "decir que el salario debe bastar para que el obrero satisfaga sus necesidades, es decir algo igualmente indefinido. Las necesidades de un hombre sea cual fuere su posición social, dependen de los medios que tenga para satisfacerlas, porque esas necesidades pasando cierto límite, son generalmente artificiales, en el sentido de que nacen de la misma posibilidad de satisfacerlas".

Que el establecimiento de un salario mínimo, beneficiaría únicamente a los malos obreros y perjudica a los buenos, por lo que se perjudica la marcha de la industria, al matar el espíritu de iniciativa de los buenos obreros, que se sienten disminuidos y desganados, al ver que todos buenos y malos ganan igual.

Que no estando actualmente determinado por medio de acuerdos internacionales, el establecimiento de salarios mínimos, en todos los países -cosa por otra parte muy difícil de lograr- colocaría a la industria del país que adopte el sistema, en inferioridad de condiciones, en el mercado internacional, ante aquellos que por no pagar los salarios mínimos, están en condiciones de obtener mas bajos costos de producción.

Los salarios máximos.

Curioso es observar como a través de la evolución de las instituciones, los usos y las costumbres cambian a veces radicalmente, entonces en la época en que las legislaciones

establecen los salarios mínimos para ciertas categorías de trabajadores e de industrias; en los tiempos antiguos las Ordenanzas Reales fijaban los salarios máximos, tal sucedió por ejemplo en Inglaterra por Ordenanza de 1349, en que se castigaba con prisión al que pidiese un salario más elevado del que se pagaba desde hacía 20 años, lo mismo ocurría en Francia en la época del Rey Juan, año 1351.

En los tiempos modernos en el territorio de Nueva Guinea, encontramos una Ordenanza por la que se fija la tasa de salarios máximos y mínimos a aplicarse desde el mes de Junio de 1933.

En el territorio de Eritrea, sucede lo mismo, por Ordenanza se fijan los salarios máximos a pagar a los trabajadores, haciéndose una diferenciación entre los obreros blancos y los obreros indígenas, estos salarios máximos, no pueden ser pasados bajo pena de severísimas multas.

Las leyes provinciales de salarios mínimos.

En la Provincia de Mendoza

La Provincia de Mendoza fué la primera de las provincias Argentinas, que dictó una ley estableciendo el salario mínimo, no solo para los trabajadores al servicio de la provincia, sino también que incluyó en la misma a los trabajadores al servicio de particulares.

Esa ley que lleva el N° 733 fué dictada el 1 de Noviembre de 1919 y comprendió además del salario mínimo, la jornada de trabajo, que fijaba en ocho horas. El salario mínimo fijado era de \$ 2,50 para los trabajadores del Estado y en \$ 2 para los trabajadores al servicio de particulares.

El 24 de Diciembre de 1926 se sanciona la Ley 914 la que fija el salario mínimo para las personas ocupadas en el servicio doméstico, cuya remuneración en efectivo no podría ser inferior a \$ 30 mensuales, salario que no podría sufrir deducciones por concepto de casa y comida. Esta ley trae disposiciones de excepción para el caso de que los trabajadores fueran menores.

El 26 de Julio de 1927 se dicta la ley 922 que amplía las disposiciones de las anteriores, fijándose como salario mínimo la suma de \$ 4.50 para todos los trabajadores mayores de edad, ocupados al servicio del estado, municipalidades, o en industrias fabriles, o en faenas vitícolas o vinícolas. Para los ocupados en el comercio fija el salario mínimo en \$ 4.

Para los trabajadores de la agricultura y ganadería y demás trabajadores no citados especialmente en la ley, fija un procedimiento especial para el establecimiento del salario mínimo, por parte del Poder Ejecutivo, quien lo fijará anualmente previo asesoramiento de la oficina del trabajo, y que no podrá bajar de \$ 4 ni exceder de \$ 5.-

Dispone además que los trabajos extraordinarios deberán ser remunerados con un recargo del 50 % y ser abonados conjuntamente con el salario corriente.

Estas leyes fueron objeto de oposición por parte de los particulares y llevadas ante la justicia con la suerte que explicamos en otro lugar.

En la Provincia de San Juan

En San Juan el salario mínimo lo encontramos legislado en la ley N° 81 del 29 de Noviembre de 1923. En ella se divide el territorio de la Provincia en dos zonas, fijándose

los salarios mínimos para tres categorías de trabajadores, y que va desde \$ 2 a \$ 4 por día, según la zona, la industria o comercio donde trabaja.

En la reforma de la Constitución de la Provincia efectuada el 11 de Febrero de 1927, en un artículo 51 se incluyen cláusulas obreras, entre las que figuran el establecimiento de "un salario mínimo con relación al costo de la vida".

En la Provincia de San Luis.

En la Provincia de San Luis, el 27 de Diciembre de 1923, se sanciona la ley 762, por la que se establece un salario mínimo para los trabajadores del estado, que se fija en \$ 2,50 y para los trabajadores al servicio de los particulares se se fija en \$ 2.-

En la Provincia de Santa Fe

En la Constitución de esta provincia del 13 de Agosto de 1921, en un artículo 20 se dice que el estado por medio de una legislación adecuada, fijará entre otras cosas el salario mínimo.

Por el artículo 22 de la misma constitución se fija como salario mínimo para las personas ocupadas al servicio del estado en la suma de \$ 100 mensuales.

En la Provincia de Salta

De acuerdo con la ley Cúmes dictada el 7 de Mayo de 1921, el salario mínimo por jornada de trabajo, para los obreros y jornaleros, exceptuando el servicio doméstico, se fija por zonas, estableciéndose la suma de \$ 4 para la zona de la Capital, \$ 2,50 para las de la zona ganadora y \$ 2 para las zonas restantes de la provincia.

En la Provincia de Tucumán

La Provincia de Tucumán dicta el 24 de Marzo de 1933 una ley sobre salario mínimo, fijando para los obreros mayores de 16 años que trabajan en fábricas y talleres un salario mínimo de \$ 4.20 por día.

Para los demás trabajadores, dice que "cuando el salario convenido fuere notoriamente inferior a su justo precio, el salario se determinará con intervención del Departamento del Trabajo".

En la Provincia de la Rioja

La Rioja tiene también una ley que fija el salario mínimo desde el 17 de Agosto de 1933, en la Ley N° 636 y comprende solamente al servicio doméstico, fijándose el monto del mismo entre \$ 10 y \$ 20 según la zona, que la misma ley establece.

En la Provincia de Jujuy

Por la ley Provincial N° 1.206 de fecha 8 de Agosto de 1935, en las obras públicas que se efectúan en la provincia, ya sea por licitación o por administración, el salario mínimo a pagar por jornada de trabajo queda fijado en la suma de \$ 2.50.

Cuando los trabajos sean contratados en otra forma que no sea por día, las oficinas técnicas, fijarán el equivalente de salario de manera que este no sea inferior a \$ 2.50 diarios.

Teniendo en cuenta la modalidad existente de suministrar almuerzo, desayuno y comida, por parte del contratista, se fija como máximo a deducir por este hecho \$ 0.50 con la salvedad de que es a opción de los obreros la utilización de tales servicios.

El problema de la constitucionalidad de las leyes de salarios mínimos provinciales, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-

Las leyes provinciales de salarios mínimos N° 732 y N° 922 de la provincia de Mendoza fueron objetadas de inconstitucionales y llevadas ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación por la Sociedad Anonima Bodegas y Viñedos Arisa y cuya sentencia constituye la jurisprudencia del sistema, hizo que las distintas leyes de salarios mínimos provinciales para la industria privada quedaran sin aplicación.

La sentencia que comentaremos figura en la colección de fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tomo N° 156 del año 1929.

El Procurador General de la Nación Dr. Horacio R. Larreta en su dictamen expresa "que es atribución del Congreso de la Nación dictar las leyes pertinentes, relacionadas con los derechos que se refieren a las relaciones privadas de los habitantes del país, con sujeción a lo estatuido en la carta fundamental (art. 67 inc. 11)." "Y que sancionados los códigos actualmente en vigencia, es indudable que las provincias no están facultadas para legislar sobre la materia, por tratarse de una función que compete a la autoridad nacional". Por lo que es de opinión que las leyes impugnadas deben ser declaradas inconstitucionales, en vista de la petición de parte interesada.

El fallo de la Corte analiza las razones expuestas por las partes, siendo el argumento principal de la demanda: "que solo el Congreso de la Nación tiene facultades para dictar leyes que modificaran, restringieran o ampliaren las disposiciones del Código Civil, relativas al contrato de locación de servicios".

La demandada afirma que la ley de salario minimo de la provincia "no es contraria a la Constitución Nacional, en cuanto tiende a asegurar a los trabajadores un minimo de bienestar economico" que se desprende del espíritu de la constitución, cito además a su favor las opiniones que justifican y proclaman el principio del salario minimo.

Que tampoco la ley provincial es contraria a la Constitución "pues la reglamentación del salario minimo tiene de a asegurar, un minimo de subsistencia a los trabajadores asalariados, por lo que el contenido de dicha reglamentación podría, sin esfuerzos de interpretación, considerarse como materia de derecho público provincial".

Que la ley de salario minimo entra dentro del poder de policía de las provincias pues "tiende a proteger la vida, la salud y la moral de sus ciudadanos".

La Corte en su sentencia dice que la facultad conferida al Congreso de la Nación por el art. 67 inc. 11, reviste los caracteres de un poder exclusivo de la nación, y que si ese poder de legislar, en materia de derecho privado es exclusivo del Congreso, evidentemente no puede ser compartido en su ejercicio con las provincias, por lo que la Provincia de Mendoza no ha podido válidamente dictar una ley que atañe directamente a uno de los elementos esenciales del contrato de locación como es el salario.

Por lo que, y sin entrar a analizar los otros argumentos de la demanda, declara contrarias a la Constitución Nacional, las disposiciones de la ley provincial, en cuanto establece un salario minimo obligatorio para los particulares.

El salario mínimo en las leyes de presupuesto de la Nación.

Si bien ya desde el año 1913 se proyectaba incluir en las leyes de presupuesto de la Nación algunas disposiciones sobre salarios mínimos para los obreros al servicio del estado, estos proyectos no tuvieron éxito hasta el año 1918 en que en el art. 6 de la ley 10.365 de presupuesto para el año 1918 se incluye la disposición por la cual "Todo empleado o jornalero varón, mayor de 16 años, que trabaje 8 horas diarias por lo menos al servicio del estado, no tenga otra ocupación, ni reciba otra remuneración, alojamiento o comida, percibirá un sueldo de \$ 100 mensuales o \$ 4 diarias como mínimo".

Para el año 1919 y 1920 rige la misma disposición con el agregado para el año 1920 de "que no pueden hacerse descuentos de ese salario por alimentación completa y por alojamiento permanente e higiénico, sino hasta el 40 %".

En la ley de presupuesto para el año 1921 se aumenta este mínimo a \$ 150 mensuales o \$ 6.40 diarias, disposición que se mantiene en los presupuestos sucesivos hasta el año 1934.

En la ley de presupuesto correspondiente a este año de 1934 en su artículo 11 se establece una modificación a las disposiciones anteriores autorizándose "al Poder Ejecutivo para que por intermedio del Departamento Nacional del Trabajo, determine zonas económicas a los efectos de fijar los sueldos y salarios mínimos de empleados y jornaleros dentro de los límites de \$ 90 y \$ 150 moneda nacional para los primeros y de \$ 3.00 y \$ 6.40 para los segundos".

Con fecha 28 de Septiembre de 1934 el Poder Ejecutivo dicta un decreto determinando las zonas económicas en que

divide el territorio nacional a los efectos de la fijación de los salarios mínimos, de que habla la ley de presupuesto correspondiente a ese año.

Las zonas son las siguientes:

Zona A: Capital Federal.

Zona B: no se determina.

Zona C: Comprende Córdoba (Capital), Santa Fé (Capital) Rosario, Mendoza (Capital), Buenos Aires, Santa Cruz, Chubut y Tierra del Fuego.

Zona D: Mendoza (Campaña) Tucuman, Entre Ríos (Capital), Santa Fé (Campaña), Salta (Capital), Córdoba (Campaña), Jujuy (Capital), San Juan, Neuquen, Rio Negro y la Pampa.

Zona E: Entre Ríos (Campaña), Santiago del Estero, Corrientes, Catamarca, La Rioja, San Luis, Salta (Campaña), Jujuy (Campaña), Los Andes, Chaco, Misiones y Formosa.

La escala de salarios correspondiente a tales zonas es la siguiente: Zona A salario mínimo de \$ 160 mensuales o \$ 6.40 diarios, Zona B \$ 140 y \$ 5.60; Zona C, \$ 120 y \$ 4.80; Zona D: \$ 100 y \$ 4 y Zona E \$ 90 y \$ 3.60.

Para los años 1935 y 1936 se vuelve al salario mínimo para todos los obreros al servicio del estado de \$ 160 mensuales y \$ 6.40 por día como mínimo, que vuelve a variar en el presupuesto de 1937, diciendo la respectiva autorización: "El Poder Ejecutivo fijará los sueldos y salarios mínimos de obreros y jornaleros dentro de los límites de \$ 120 y \$ 160 mensuales para los primeros y de \$ 4.80 y \$ 6.40 diarios para los segundos, teniendo en cuenta la efectividad del trabajo durante el mes, la naturaleza del mismo y el costo de la vida de las distintas regiones del país". Para los años siguientes ese mínimo aparece sin variaciones.

Los salarios mínimos en las reparticiones del estado

Las reparticiones autónomas del estado, también tienen por mandato de sus respectivas leyes de creación, la obligación de fijar salarios mínimos para los obreros y empleados que desempeñen tareas en las mismas o para los obreros de los que contratan trabajos con las mismas.

Así sucede por ejemplo con los pliegos de condiciones para las licitaciones que realiza las Obras Sanitarias de la Nación; La Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales; Los Ferrocarriles del Estado, etc. Lo mismo sucede con las obras públicas y trabajos que se ejecuten por cuenta de los distintos ministerios.

El salario mínimo en la Ley Nacional de Vialidad

Al sancionarse en el año 1932 la Ley Nacional de Vialidad, en la que se dan las bases para la estructuración de la red vial de la república, se tuvo la precaución de incluir en la misma una disposición por la que "en cada pliego de bases y condiciones para los llamados a licitación la Dirección Nacional de Vialidad, establecerá el jornal mínimo que los empresarios deberán abonar a sus obreros".

En cumplimiento de esta disposición de la Ley, la Dirección Nacional de Vialidad al redactar los pliegos de condiciones incluye en los mismos un artículo en el que establece las obligaciones de los contratistas respecto del salario a abonar a los trabajadores, incluyendo asimismo una planilla adicional de salarios por zonas, a tal efecto divide el territorio de la República en cinco zonas, y fijando los salarios mínimos que van de \$ 2,50 hasta \$ 5 según la zona.

El salario mínimo en la Municipalidad de Bs. Aires.

Así como en presupuesto Nacional se incluye desde el año 1918 un artículo por el que se establece el salario mínimo para los obreros al servicio del estado, lo mismo sucede en el presupuesto de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

Se incluye esta disposición desde el año 1918 en que se estableció un salario mínimo de \$ 100 mensuales o \$ 4 diarios, este mínimo sufre sucesivas elevaciones hasta el año 1928 en que el mínimo se fija en \$ 160 mensuales o \$ 6.40 por día, sufriendo algunas variaciones hasta quedar en la actualidad fijado en \$ 165 mensuales y \$ 6.60 por día.

La ley de Empeñados

La guerra a traído como consecuencia la perturbación del movimiento económico, no solo en los países beligerantes, sino también en aquellos otros que siendo neutrales basan casi en su totalidad su riqueza, y su bienestar en el intercambio internacional de los productos de su suelo, tal es el caso de la Argentina.

Consecuencia de este estado anormal a rido el aumento de la especulación a límites extraordinarios, a refrenar sus inconvenientes a venido la ley 18.591 sancionada el 8 de Septiembre de 1939, uno de sus artículos mas interesantes, es sin duda aquel que busca la estabilidad de los salarios, por el se prohíbe toda rebaja de sueldos o salarios a los empleados y obreros, se pretexe de la fijación de los precios máximos autorizados por la ley.

El no cumplimiento de esta disposición de la ley hace incurrir a los infractores en una multa de 100 a 500 pesos, por cada rebaja individualmente considerada.

Proyectos legislativos sobre salarios mínimos.

La actividad legislativa sobre el salario mínimo ha sido amplia, se han presentado a la consideración de las Cámaras al/rededor de 40 proyectos del mas diverso caracter.

Comienzan estos en el año 1913 con el discurso del Diputado Juan B. Justo que pide el salario mínimo para los empleadores de carrses, y el mas amplio del Diputado Nicolas Repetto para todos los obreros del estado.

En el año 1915 encontramos la iniciativa del Diputado Francisco Cáneco sobre el salario para los empleadores y obreros del estado. En este mismo año Repetto reproduce su proyecto anterior, que vuelve a reproducir en 1917. En 1918 otra iniciativa de Juan B. Justo, tambien sobre el salario de los empleados y obreros cuyos servicios utiliza el estado.

En el año 1919 encontramos los proyectos de los Diputados Benifacio y Victor M. Molina; del Senador Enrique del Valle Iberlucea con dos iniciativas, por una creaba comisiones de salario a pedido de los sindicatos y por la otra creando comisiones encargadas de fijar los salarios mínimos para los trabajadores del campo; del diputado Carlos J. Rodríguez fijando el salario mínimo para los trabajadores del campo, para los menores y para los adultos; de Francisco Boire sobre el salario de los trabajadores del estado.

En 1920 hay dos iniciativas, una del Diputado Augusto Bunge sobre el salario mínimo y la del Diputado Leonidas Anastasi, por la que se creaba comisiones especiales encargadas de la fijación de los salarios mínimos en todo el territorio de la república y para todas las personas ocupadas en los establecimientos industriales y comerciales.

En el año 1921 hay un proyecto del Diputado Augusto Bunge; en 1922 un proyecto del Diputado Leonidas Anastasi sobre salario mínimo en todo el territorio de la República y el del Diputado Ignacio Bas sobre el salario mínimo para los empleados y obreros de empresas particulares de servicios públicos.

En 1923 el proyecto del Diputado Enrique Dickman estableciendo el salario mínimo para los obreros de las empresas que tengan concesiones del estado.

En 1926 el proyecto del Diputado Leopoldo Bard sobre salario mínimo, encargando a la Comisión de Legislación del Trabajo la realización de estudios y una encuesta sobre el tema, debiendo proyectar la misma de acuerdo con el estudio que realice, el salario mínimo para las zonas urbanas, agrícolas y ganaderas por regiones. Es un proyecto que consta de 23 artículos muy interesantes.

En 1927 proyecto sobre la materia presentado por los diputados socialistas a su respectiva Cámara, y el proyecto del diputado Carlos J. Rodríguez implantando el salario mínimo para todos los obreros de la república; también en este año de 1927 se presenta un proyecto del diputado Diego Luis Molinari creando comisiones para fijar el salario mínimo.

En 1928 el proyecto del diputado Leopoldo Bard proponiendo la realización de una encuesta sobre el costo general de la vida, con el fin de fijar un salario mínimo por regiones en todo el territorio de la república; en el mismo año el proyecto del diputado Adolfo Dickman sobre sueldos y salarios mínimos para los trabajadores y empleados; también en este año se presentan los proyectos del Diputado Carlos J. Rodríguez sobre salario vital para todo trabajador material o intelectual.

y el proyecto del Diputado Agustín S. Musio sobre salario mínimo para los empleados y obreros que trabajen por cuenta ajena en cualquier parte del territorio de la república; el diputado Carlos J. Rodríguez presenta también un proyecto sobre salario mínimo para los empleados y obreros del estado.

En 1929 tenemos el proyecto del diputado I. A. Pérez y en 1935 el proyecto del diputado Adolfo Dickman sobre salario mínimo para los obreros y empleados ocupados por el estado, para los obreros y empleados de las reparticiones autónomas del estado; para los empleados y obreros de las provincias y los municipios; para los obreros y empleados de los servicios y trabajos públicos; para las mujeres y menores y para los obreros y empleados adultos en general.

En 1936 el proyecto del Senador Carlos Berro estableciendo el salario mínimo para los obreros industriales de todo el país.

En 1937 el proyecto del diputado Joaquín Coca y Luis Esimón sobre salario mínimo para los obreros de la administración nacional y de las reparticiones autárquicas.

El 26 de Agosto de 1937 el Poder Ejecutivo de la Nación envía al Congreso un mensaje acompañando un proyecto de ley creando un sistema permanente y de carácter nacional para la fijación de salarios mínimos, este proyecto de ley preparado por el Profesor Dr. Enrique Fern, es realmente de importancia y sin vacilar creemos que es el mejor proyecto preparado hasta la fecha.

El párrafo que del mensaje transcribimos es suficiente para justificar y destacar la necesidad de la sanción de una ley de esta naturaleza, dice: "Ha llegado la hora de que la Argentina cuente con la institución orgánica a través de

cuyo funcionamiento sea posible defender la salud corporal y moral de los trabajadores y de su descendencia, contra los efectos devastadores de salarios inicuamente bajos, la salud económica de la industria y el comercio contra la descomposición provocada por la competencia desleal que presiona sobre el salario en busca de menores costos generales y de producción, y la paz social contra quienes saben aprovechar, para sus fines perturbadores, la desconfianza natural de los trabajadores mal remunerados".

Procurando evitar la obscuridad y poca precisión del alcance de las disposiciones de la mayor parte de nuestras leyes sociales, comienza el proyecto con un artículo donde se definen y precisan cada uno de los términos técnicos empleados en el articulado del mismo, y que podrían dar lugar a una encontrada interpretación.

Este proyecto lo reproduce el diputado Méndez Calzada el 20 de Julio de 1939, suprimiéndole el artículo primero, cambiando la palabra mínimo por básico y agregándole dos incisos a un artículo. Describimos este proyecto de ley al tratar el despacho de la Comisión de la Cámara de Diputados por ser el despacho en minería.

En 1938 encontramos el proyecto de la diputación Socialista que cuenta con 17 artículos divididos en 9 capítulos que tratan respectivamente, los siguientes temas: de los obreros y empleados ocupados por el estado; de los obreros y empleados de las reparticiones autónomas del estado; de los obreros y empleados de las provincias y municipios; de los obreros y empleados de los servicios y trabajos públicos; criterio para la determinación de salarios; comisión paritaria nacional; del salar

rio mínimo de las mujeres y menores; del salario mínimo para los obreros y empleados adultos en general; y disposiciones generales.

Es un proyecto amplio y que abarca a todos los trabajadores que efectúan cualquier clase de tareas por cuenta ajena, inclusive los trabajadores de la agricultura y el servicio doméstico.

En este mismo año de 1936 también presenta un proyecto sobre salarios mínimos la diputación radical, consta de 22 artículos, su alcance jurisdiccional es amplio, abarca toda la república y comprende a todas las personas que trabajen por cuenta ajena, en establecimientos industriales, mercantiles y agrícolas.

Se dispone que el salario mínimo será establecido por comisiones paritarias presididas por una persona independiente, para la fijación de las tarifas las comisiones tendrán en cuenta; a) la naturaleza del trabajo; b) el costo de la vida; c) las exigencias del salario vital del trabajador adulto, de modo de asegurarle un nivel de vida conveniente y decoroso; d) la edad de los trabajadores; e) las costumbres locales; f) el riesgo y la habilidad profesional; y g) la capacidad de pago de la industria.

Se establece que previamente al establecimiento de una tarifa se deberán hacer encuestas sobre las condiciones de la industria y se pedirá la opinión de los sectores interesados.

Para los trabajadores con defectos físicos o mentales, para los aprendices, para los adolescentes y para los adultos inexpertos, se podrán fijar tasas diferenciales.

En los restantes artículos se establecen diversas disposiciones sobre las remisiones de salarios, sobre penalidades y disposiciones sobre procedimientos..

Finalmente el 20 de Julio de 1939 el diputado Mendes Calzada presenta un proyecto de ley sobre salarios básicos y creación de una Junta Nacional de Salarios, y cuyo contenido es copia del proyecto del P. Ejecutivo de 1937, con el cambio del nombre de salario mínimo por el de salarios básicos y con el agregado del inciso g) y h) del art. 12.

Ademas de los proyectos citados hay tambien otras iniciativas parlamentarias que en forma principal tratan otros asuntos y que secundariamente traen algunas disposiciones sobre salarios mínimos.

El despacho sobre salarios mínimos de la mayoría de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, año 1939.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, despues de estudiar los proyectos de ley presentados por los diputados Ghioldi, Anastasi y Mendes Calzada formulé en el mes de Septiembre de 1939 el despacho en mayoría que pasamos a describir.

El artículo primero está dedicado a fijar los alcances de la legislación a sancionarse, ella regiría en todo el territorio de la república, y comprendería a todas las personas que trabajan por cuenta ajena.

Se define despues el concepto de que se entiende por salario mínimo, que debe ser "la remuneración del trabajo que permita en cada zona asegurar al trabajador y su familia alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, defensa

sanitaria, asistencia medica y posibilidades de educacion para los hijos en edad escolar" (art 2).

Para la fijacion de este salario minimo, que como se ve es de caracter regional se deben tener en cuenta las siguientes bases enumeradas en el art. 3 y que son:

- a) El costo de la vida;
- b) La naturaleza y los riesgos del trabajo;
- c) Las exigencias del salario vital del trabajador adulto, de modo de asegurarle un nivel de vida conveniente y decoroso;

- d) La edad de los trabajadores;
- e) Las costumbres locales;
- f) la habilidad profesional;
- g) Los salarios y sueldos similares de ocupaciones anologas;



BIBLIOTECA

h) El costo de la produccion de los articulos elaborados por la industria y los gastos inherentes a las actividades no industriales.

Para el trabajador del estado establece el proyecto un criterio diferencial, los empleados y obreros mayores de 18 años que trabajen al servicio del estado o de las reparticiones autonomas, siempre que no tengan otras remuneraciones, percibiran como salario minimo la suma de \$ 160 mensuales o \$ 6,40 diarios; para el caso de que el sistema de pago se efectue en otra forma, dispone que se establecerá tecnicamente una asignacion equivalente.

El mismo tipo de salario minimo establece para los trabajadores ocupados en las empresas que explotan servicios publicos otorgados por el estado, asi como tambien para los

ocupados en trabajos públicos y obras ejecutadas por el estado o por intermedio de concesionarios o contratistas.

Para un proyecto de ley que establece las bases que deben tenerse en cuenta para la fijación de salarios mínimos, no creemos acertado el criterio de establecer una cifra determinada como la fijada para los trabajadores del estado, y mas si tenemos en cuenta que el proyecto no trae ninguna disposición que autorice su variación para el caso de una alteración pronunciada en el costo de la vida.

Preferible hubiera sido establecer la disposición por la cual se comprometiera el estado a fijar anualmente en la ley de presupuesto los salarios mínimos a abonar a sus servidores, que en ningún caso podría ser inferior a los mínimos fijados por las comisiones de salarios para los trabajadores de la industria privada.

La disposición del proyecto que comentamos, tiene su origen en los que anualmente figuran en las leyes de presupuesto.

Para los trabajadores al servicio de las provincias y municipalidades, el proyecto aplica un criterio diferente, ya que los salarios mínimos serán los fijados por comisiones locales de salarios (art. 7), lo que puede tener sus inconvenientes para las provincias y municipalidades.

Se crea una comisión nacional de salarios con sede en la Capital Federal, presidida por el Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, y compuesta por tres representantes de los obreros y tres representantes de los empleadores, que serán designados del seno de las organizaciones profesionales mas representativas (art 8).

Esta comisión nacional tiene como fin principal la determinación de los salarios mínimos que deberá obligatoriamente abonarse a los trabajadores que se encuentren ocupados en actividades, que afecten directamente al consumo nacional, al comercio exterior o al interprovincial, sea cual fuere el punto del territorio de la república en que trabajen.

Las decisiones de la comisión se adoptan por mayoría de votos, teniendo solo un voto los representantes de los obreros y otro el representante de los empleadores, en caso de empate decide el presidente, quien puede apartarse de las soluciones propuestas y dar un verdadero fallo arbitral (art 11).

En las provincias y territorios donde no estén en vigencia las tarifas de salarios mínimos para aquellas profesiones fijadas por la comisión nacional, se prevé el establecimiento de comisiones locales encargadas del establecimiento de los salarios mínimos, estas comisiones locales tendrán la composición que fijen las respectivas reglamentaciones locales pero siempre tendrán el carácter de comisiones paritarias, es decir que el número de representantes obreros y patronales será igual (art.12).

Las comisiones de salarios ya sean las nacionales o provinciales, antes de determinar la tarifa de salarios mínimos están obligadas a realizar encuestas sobre las condiciones de la industria o actividad sobre la que han de regir los salarios mínimos que ella fije.

Es facultad de las comisiones de salarios fijar la duración de las tarifas de salarios, pero a petición de las partes, estas podrán ser alteradas cuando así lo exija el costo de la vida.

Un artículo de gran interés y sin el cual una ley de salarios mínimos sería incompleta es el 15 por el se faculta a las comisiones de salarios a fijar tarifas diferenciales para los adultos o menores no especializados, inexpertos, aprendices y trabajadores que sufran de un defecto físico, con lo que se evita que estas personas queden sin poder trabajar, ya que los empresarios no los temerían por no poder abonarles salarios inferiores al mínimo fijado para la generalidad de los trabajadores.

Los salarios fijados por las comisiones son de carácter obligatorio para todos los trabajadores y empleadores de la zona y de la respectiva industria, recién después de 15 días de publicados en la forma que determinen las reglamentaciones respectivas. Estos salarios no pueden ser disminuidos por las partes, y los patronos culpables de haber pagado salarios inferiores a los fijados son pasibles de las sanciones que establece la ley.

Deja el proyecto a las reglamentaciones respectivas la determinación de las formas con que se efectuará el control y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de la ley.

Este proyecto de ley entraría recién en vigencia a los seis meses de su sanción, deiendo el Poder Ejecutivo reglamentarlo y gestionar de las provincias la adopción de medidas concordantes.

El Diputado Juan Antonio Solari firma el despacho en disidencia con el artículo segundo que define lo que se ha de entender por salario mínimo, pues no está de acuerdo con la simple enunciación de cada uno de los factores que han de

tenerse en cuenta para establecer los salarios mínimos y propone que se enumeren un detalle de cada uno de ellos, si bien estando de acuerdo con la enumeración que da, creemos que más bien ella debería ser materia del decreto reglamentario que podría fijar con lujo de detalles el concepto de los factores que trae enumerados el proyecto, y de acuerdo a las necesidades de cada región del país.

El despacho en sinopsis.

El despacho comentado le fue por la mayoría de la Comisión, y fue seguido por otro de la minería con fecha 7 de Septiembre de 1939, por el que se aconseja la sanción del proyecto presentado por el Diputado Mendes Calzada sobre salarios básicos y creación de la Junta Nacional de Salarios.

Por este despacho se propone la Creación de una Junta Reguladora de Salarios, de composición paritaria y presidida por el Ministro del Interior o su representante el presidente del Departamento Nacional del Trabajo, los representantes de los patrones y obreros son nombrados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones centrales más representativas, y tendrá su sede en la Capital Federal.

La Junta que puede tomar resoluciones por mayoría de votos, debe determinar los salarios básicos que deben pagarse obligatoriamente a los trabajadores de todo o parte del territorio de la Nación y para los empleadores de la industria o comercio que se considere en situación de requerir dicha medida (art. 4).

La junta reguladora antes de establecer las tarifas de salarios, deberá realizar encuestas entre las partes interesadas en el establecimiento de los salarios mínimos, así como

tambien entre las personas especialmente calificadas que deseen dar su opinión o que la Junta crea necesario consultar. La forma de esta encuesta o consultas queda al libre criterio de la junta, la que podrá escoger la forma que crea mas conveniente entre las que se enumeran en doctrina.

Si bien la Junta Reguladora es la que determina sobre que clase de industria y comercio han de regir las tarifas que ella establezca, solo podrá hacerlo si se encuentran reunidos los siguientes fundamentos:

a) Que una cantidad apreciable de trabajadores de la industria o comercio en cuestión reciba por sus servicios una remuneración baja, comparada con la que se pague en otras ocupaciones semejantes y comprueben que el salario no corresponde al valor justo y razonable del servicio prestado; o

b) Que en la industria o comercio considerado no exista un regimen eficaz y ordenado para la fijación de salarios por medio de convenios colectivos u otro sistema, y que la ausencia de este regimen determine una protección insuficiente del nivel de salarios de los trabajadores interesados o exponga a los empleadores que pagan mejores salarios a los riesgos de una competencia desleal (art.6).

Las tarifas de salarios son elaboradas por comisiones especiales de salarios creadas por la Junta Reguladora, estas comisiones seran de caracter paritario y la Junta deberá procurar que en ella esten representados: a) Cada rama o sección particular de la industria o comercio; b) las diversas categorías o clases de empleadores y trabajadores de los mismos; c) los principales centros o zonas en que se desenvuelva.

Interesante es el artículo 11 el da el concepto general en que deben basarse las comisiones de salarios para fijar

las tarifas básicas para cada industria, dice que en ellas se debe tener en cuenta "la necesidad de asegurar un nivel de vida razonable a los trabajadores, y la relación de equidad entre el valor del servicio prestado y su remuneración", como se ve son conceptos que dicen mucho.

Las comisiones de salarios tienen facultad para establecer los salarios básicos mínimos teniendo en cuenta los distintos sistemas de remuneración industrial y además debe establecer una escala diferencial para los trabajadores afectados por defectos físicos, para los menores y para los aprendices.

* Los elementos generales que debe tener en cuenta cada comisión de salarios para fijar una tasa de salarios mínimos son los enumerados a continuación:

- 1) La necesidad de salarios que aseguren niveles de vida razonable;
- 2) La naturaleza propia de cada tipo de trabajo;
- 3) La diversificación del trabajo dentro de cada industria;
- 4) La edad de los trabajadores;
- 5) El rendimiento económico de cada industria;
- 6) La especialización profesional o la aptitud individual de producción;
- 7) El tipo de jornada de labor o de horas labor adoptado como período hebdomadario de trabajo, entre los límites de 48 y 36 horas semanales (art.12). *

Los salarios básicos elaborados por las comisiones de salarios son elevadas para su aprobación ante la Junta Reguladora.

La Junta Reguladora podrá disponer cuando las condi-

100
ciones industriales, regionales e locales así necesitan, que los salarios básicos sean diferenciales de acuerdo a la industria o región sobre las cuales han de aplicarse.

Los salarios básicos así establecidos son obligatorios para todos los empleadores de la zona o industria en que se haya resuelto aplicarlos, pero a requerimiento de las partes interesadas pueden ser modificados o suspendida temporariamente su aplicación, así como también ser sometidos a nuevos estudios por la comisión de salarios.

Para el control el proyecto dispone los requisitos que deberán llenar los empleadores que tienden a evitar que se burlen las disposiciones de la ley, enumera además el procedimiento a que se han de ajustar los empleadores para el pago de los salarios.

La violación de las disposiciones de la ley es penada con multa de \$ 50 a \$ 2.500 sin perjuicio de que los trabajadores puedan reclamar por vía judicial el cobro de las diferencias de salarios adeudadas.

Finalmente y a fin de que la ley tenga alcance nacional se dispone su incorporación al código civil.

El salario en el proyecto de ley creando la Junta Reguladora de la Industria Azucarera.

El Senado sancionó un proyecto de ley creando la Junta Reguladora de la Industria Azucarera, este proyecto que pasó a la Cámara de Diputados obteniendo despacho de comisión favorable en Septiembre de 1939, al ser discutido en la Cámara por diversas razones volvió después a Comisión.

Los meritos e inconvenientes del proyecto que crea la Junta Reguladora de la Industria Azucarera los dejamos de

lado, sin embargo veremos el capitulo del mismo titulado ejercicio legal del trabajo.

Este capitulo está dividido en sesiones que tratan sobre los salarios, jubilaciones y pensiones, viviendas obreras y asistencia social.

Con relación al salario establece un mínimo por jornada legal de \$ 4.80 para todos los trabajadores mayores de 18 años, que trabajen en las fábricas de elaboración de azúcar, y un salario de \$ 3.80 para los ocupados en tareas agrícolas o rurales concernientes a la industria azucarera. Faculta a la Junta para fijar el salario que deberá abonarse por cortada, pelada y cargada de la tonelada de caña, calculando que el obrero gane un jornal de \$ 4.20. Para los carreros que transporten la materia prima en cualquier parte del territorio nacional, establece un salario de \$ 4.20.

Para los empleados administrativos establece un mínimo de \$ 150 mensuales.

Estos mínimos establecidos en la ley pueden ser variados de acuerdo al costo de la vida, para lo cual se dispone que la Junta llevará las estadísticas correspondientes, y cuando estas acusen una variación mayor del 10 % la Junta deberá proponer al Poder Ejecutivo, el reajuste de los sueldos y salarios mínimos establecidos en la ley, quedando el Poder Ejecutivo autorizado para variarlos.

Se establece además las penalidades correspondientes para los casos de violación de los salarios mínimos establecidos.

Por este proyecto se crea además una Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de empleados y obreros de la Industria Azucarera, cuyos recursos principales están formados

108
por un aporte obligatorio obrero del 6 % del salario, y un aporte patronal del 8 % sobre los sueldos pagados al personal. La ley orgánica la preparará la Junta con el asesoramiento de una comisión especial.

Se establece la obligación para los ingenios azucareros y productores de materias primas de proporcionar al empleado y obrero como parte integrante de su sueldo o salario, vivienda adecuada para ellos y sus familias.

En varios artículos se establecen detalladas disposiciones sobre la asistencia social.

Una disposición novedosa y de importancia es la que trae el art. 56 que dice así: "La Junta Reguladora exigirá de los establecimientos que por medio de procedurías, almacenes o cantinas, realicen el expendio de artículos de consumo y mercaderías generales para sus obreros o empleados o sus familias:

- 1) Que la venta se efectuó en buen estado de conservación, de peso y de medidas exactas;
- 2) Que el precio se mantenga dentro de las cotizaciones corrientes;
- 3) Que la lista de precios tenga el visto bueno de la Junta y se exhiba en lugar visible".

A nuestro entender es una buena medida de protección a la integridad del salario, ya que los precios de esas procedurías estarán bajo la vigilancia oficial, y no como en el sistema actual en que por la ley de pago de salarios solo se prohíbe el descuento de lo gastado en la proceduría del establecimiento, disposición fácilmente dejada de lado, por distintos medios indirectos.

La ley de trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio por la dispersión en que se encuentran los trabajadores y su falta de agremiación es el que tal vez menos beneficios de la legislación social moderna a obtenido. No goza de ninguno de los beneficios de las leyes sobre descanso, sobre accidentes, ni protección al niño ni la mujer, ni ninguna de las llamadas conquistas sociales de los trabajadores.

Si bien no goza de ninguna ventaja, tiene todos los inconvenientes, en el trabajo a domicilio los salarios son generalmente bajos; la duración de la jornada de trabajo es excesiva; no goza del descanso dominical; el taller es generalmente la misma habitación de la persona y su familia, estrechas incómodas y muchas veces insalubres; el truck system y el sweating system actúan comunmente con impunidad de la legislación protectora de los salarios; el trabajo es excesivo y agotador; el empleo de la mano de obra del menor y de la mujer sin limitaciones y sin control es lo comun; la alimentación es mas que insuficiente en esta clase de trabajadores, por la misma insuficiencia de sus salarios; la higiene y la seguridad del trabajo dejan mucho que desear. Las críticas como se ve son muchas.

Las causas del trabajo a domicilio son muchas, las mas comunes estan agrupadas en tres grupos. En un primer grupo se tienen aquellas que provienen del patronato y que son: que suprimen para el patron los gastos del taller; que permite el pago de salarios inferiores a los de las fabricas; que al no gozar los trabajadores a domicilio de la protección de las leyes tuitivas del trabajo, el patrono se ve libre de los gastos que tal legislación provoca.

De parte de los obreros las causas son: que el trabajo a domicilio permite a muchos un suplemento a sus entradas, por

lo que por pequeñas que ellas sean, siempre es una ayuda para sus menguados presupuestos. Que permite trabajar a personas que de otra manera no podrían hacerlo por razones físicas o familiares. Y finalmente el gran culpable del trabajo a domicilio sería el público que generalmente aspira a comprar barato, sin tener para nada en cuenta las condiciones en que ese artículo a sido fabricado.

Entre nosotros el trabajo a domicilio ha provocado siempre una intensa preocupación en favor de su protección, comienza ella con la iniciativa de las instituciones sociales que interesan a la opinión pública y a los poderes públicos. La primer iniciativa parlamentaria la encontramos en el proyecto de ley Nacional del Trabajo de J.V. Gonzales y cuyos fundamentos vemos al describirlo en el capítulo III.

Posteriormente encontramos el proyecto del Senador del Valle Iberlucea quien presenta su proyecto en el año 1913 a la Cámara y que es la base de la legislación vigente sobre esta materia.

La ley en vigor fué sancionada el 27 de Septiembre de 1918 y solo rigen para la Capital Federal y Territorios Nacionales, se refiere a todas las personas, sin distinción de sexos, que ejecutan a domicilio, habitual o profesionalmente, un trabajo u oficio por cuenta ajena.

Establece la ley diversas disposiciones de control y fiscalización de la forma en que el patronato emplea el trabajo a domicilio, así como disposiciones que tienden a proteger la higiene y la salubridad.

La parte fundamental de la ley es aquella por la que se establecen comisiones de salarios para toda industria que ocupe trabajadores a domicilio, cuando lo soliciten por lo menos

50 obreros de algun gremio o industria.

La composición de las comisiones de salarios es paritaria y serán presididas por una persona ajena a los intereses de las partes, sus decisiones son por simple mayoría de votos, en caso de empate decide el presidente.

Estas comisiones estan encargadas de establecer los salarios mínimos a pagar obligatoriamente por los patrones que den trabajo a domicilio en esa rama de la industria.

Para fijar las tarifas de salarios, las comisiones deberán tener en cuenta dice la ley:

- 1) La naturaleza del trabajo;
- 2) El precio corriente, en plaza del artículo confeccionado;
- 3) Los recursos necesarios a la subsistencia del obrero;
- 4) El salario mínimo percibido por los obreros, en las fabricas o talleres del distrito de la Capital Federal o Territorio Nacional, que produzca el mismo artículo o un artículo analogo;
- 5) Las costumbres locales y los precios de las viviendas y de los alimentos de primera necesidad, en la región o ciudad en donde funcione la industria o comercio;
- 6) El valor de las mercaderías o instrumentos de labor necesarios al obrero, para la ejecución de su trabajo.

Las tarifas fijadas son obligatorias despues de 15 dias de publicadas en el Boletín Oficial, los patrones que paguen salarios mas bajos que los mínimos establecidos en las mismas son pasibles de una multa de \$ 300.

El salario en el proyecto de Ley sobre el trabajo a domicilio de J.A.Solari del año 1939.

El Diputado J.A.Solari presenta en el año 1939 un proyecto de ley sobre trabajo a domicilio, por el se derogaría la ley 10.505 actualmente en vigor.

Comienza estableciendo a que personas comprende, ampliando la legislación vigente en el sentido de hacerla nacional; establece las obligaciones de los empleadores y los requisitos que deben cumplir para estar de acuerdo a la ley; reglamenta detalladamente las condiciones con que deben llevarse las libretas de trabajo que hace obligatorias; sobre la forma de entrega y pago de los trabajos, e i como tambien sobre la identificación del trabajo a domicilio trae varios artículos interesantes.

Sobre las asociaciones gremiales y patronales establece que a los efectos de la ley deben solicitar el reconocimiento de las autoridades de aplicación.

Para la fijación de los salarios mínimos, establece en el art. 19 lo que debe entenderse por tal, diciendo que : "será la remuneración que corresponda a una persona adulta de aptitudes medias ocupada en jornada ~~semanal~~ para asegurarle por un trabajo de naturaleza equivalente un mínimo razonable de subsistencia", vale decir que es una disposición de muy vastos alcances, ya que no procura como en otros proyectos igualar las condiciones de salario del obrero que trabaja a domicilio al que trabaja en la fábrica o en el taller patronal, sino que implanta él un verdadero concepto de salario mínimo.

Este salario mínimo debe ser establecido por comisiones de salarios teniendo en cuenta las bases que enuncia en el art. 20 y que son las siguientes:

a) La naturaleza del trabajo, tomando en consideración las fluctuaciones normales de ocupación por razón de estación (disposición que nos parece acertadísima) y demás circunstancias generales y locales y los gastos de instalación del taller, desperdicios de útiles y maquinarias de trabajo y valor de los materiales que provea la persona ocupada para la manipulación de la materia o confección del artículo;

b) El costo local de la vida, teniendo en cuenta, principalmente, el precio de la vivienda y de los consumos más importantes;

c) La remuneración percibida en las fábricas o talleres locales por trabajos iguales o comparables.

Establece además que las tarifas serán fijadas prescindiendo de la edad o del sexo, teniendo en cuenta solamente la igualdad en el trabajo y profesión.

Trae detalladamente la forma de constitución y funcionamiento de las comisiones de salarios, que como es casi norma universal en esta clase de leyes, son comisiones paritarias presididas por una persona ajena a las mismas.

Al legislar sobre comisiones arbitrales trae disposiciones excesivas y que inclusive llegan a limitar la libertad de trabajar garantida por la constitución, no otra cosa podemos considerar la atribución de "regular, sin distinción de edad o sexo, el número máximo y mínimo de trabajadores a domicilio a ocupar por cada empleador, teniendo en cuenta las características de cada ramo u oficio" (art. 35).

No menos arbitraria nos parece la disposición del art. 36, no dice así: "la comisión arbitral de cada ramo u oficio fijará, además, el número de trabajadores a domicilio que, sin distinción de sexo o edad, necesita para su desenvolvimiento normal en la empresa, casa o establecimiento, teniendo en cuenta

el promedio de personas ocupadas durante los últimos tres años, con una tolerancia en más o en menos de acuerdo con la importancia comercial del empleador".

Contra la libertad de asociación garantida tambien por la constitución nacional nos parece la disposición del proyecto que dice: "Las bolsas de trabajo sólo atenderán los pedidos y ofrecimientos de trabajadores a domicilio hechos por intermedio de las asociaciones que integren la comisión arbitral".

Sobre la estabilidad en el trabajo; la higiene y el control obrero trae diversas disposiciones, que amplian notablemente las de la actual ley 10.508.

A la supresión del sistema de trabajo a domicilio dedica Solari todo un capítulo de su proyecto, que por la importancia y trascendencia que tendría un sistema de prohibición del trabajo a domicilio transcribimos a continuación: "El sistema de trabajo a domicilio se suprimirá en aquellas ramas u oficios que se encuentren en las siguientes condiciones:

a) Desarrollo suficientemente avanzado que permita la creación de talleres centralizados, siempre que no afecten la estabilidad de la respectiva rama u oficio;

b) Posibilidad inmediata de trabajo y características de las personas ocupadas en cada rama u oficio.

"En aquellas ramas u oficios donde no sea posible suprimir totalmente el sistema de trabajo a domicilio, su abolición se realizará en forma parcial y progresiva".

En el artículo 59 establece que quedan incorporadas al proyecto las disposiciones de las leyes sobre descanso hebdomadario, sobre accidentes del trabajo, sobre jornada legal de trabajo, sobre maternidad y las de toda otra ley que reglamente el trabajo en fábricas y talleres; francamente es asombroso, no

sabemos que autoridad de aplicación será capaz de hacer cumplir siquiera medianamente semejantes disposiciones.

El salario en el proyecto de ley de trabajo a domicilio del Poder Ejecutivo; del año 1939.

Con fecha 1 de Septiembre de 1939 el Poder Ejecutivo envió al Congreso un mensaje con un proyecto de ley de trabajo a domicilio, es un proyecto por el que se deroga la ley actual que sería reemplazada por la nueva ley.

Este proyecto a diferencia de las leyes actuales comienza definiendo los términos técnicos empleados en la misma, es de carácter local ya que sus disposiciones sólo se aplicarían a la Capital Federal y Territorios Nacionales, y deja a la reglamentación del Poder Ejecutivo la industria o rama de industria en que la misma se ha de aplicar.

La autoridad de aplicación tiene a su cargo crear y establecer las comisiones de salarios encargadas de fijar las retribuciones o salarios mínimos para el trabajo a domicilio, pudiendo crearse y establecerse tantas comisiones como se considere necesario, según las zonas y las industrias.

La composición de estas comisiones será paritaria y presididas por una persona ajena a los intereses obreros y patronales. Las decisiones de las comisiones se tomarán por mayoría de votos, pudiendo en caso de empate el presidente de la misma decidir con su voto, o dictar una resolución arbitral apartándose de las soluciones votadas.

Las resoluciones de las comisiones de salarios no entran en vigor sino una vez aprobadas por las autoridades de aplicación y publicadas.

Las facultades de las comisiones de salarios son

las establecidas en el art. 18 del proyecto y cuyo detalle es el siguiente:

a) Fijar el salario o retribución mínima que deberá abonarse por todo trabajo a domicilio encargado a un intermediario, tallerista u obrero a domicilio;

b) Establecer el salario o retribución mínima que deberá abonarse a los obreros que trabajan para un tallerista;

c) Determinar el salario o retribución mínima que deberá abonar el obrero a domicilio al ayudante que trabaja a sus órdenes;

d) Emitir opinión a requerimiento de la autoridad de aplicación sobre el salario o retribución mínima del aprendiz de obrero a domicilio;

e) Comunicar para su aplicación a la autoridad de aplicación todo salario o retribución mínima sancionada.

Establece también, que las remuneraciones del trabajo a domicilio se determinarán sobre la base mínima del principio de que, a igualdad de jornada, el salario con que se retribuya debe rendir tanto como el el trabajo en el taller de la zona e industria respectiva.

Además deberán tenerse en cuenta la naturaleza del trabajo realizado, la capacidad media del obrero, las costumbres locales, el costo de vida y el valor de la mercadería e instrumentos de labor necesarios al obrero para la ejecución del trabajo (art. 26).

Se establece que no podrá abonarse en los trabajos a domicilio una retribución menor a la fijada por la comisión de salario, pero admite como excepción un trato diferencial para el trabajo del aprendiz, cuyo salario será fijado por la autoridad de aplicación previo informe de la comisión de salario

118
correspondiente.

Las tarifas de salarios una vez aprobadas por la autoridad de aplicación deben ser publicadas y entran en vigor a los 15 días de su publicación.

A falta de una legislación específica sobre asociaciones profesionales se incluyen en el proyecto varios artículos referentes a los premios y sindicatos, estableciéndose para su reconocimiento los siguientes requisitos en el art. 21 y que dicen así:

a) Que concreten el cumplimiento de sus fines en obras y propósitos de utilidad social, concordantes con los intereses de la actividad a que se dedican sus componentes de acuerdo con los principios de las leyes en vigencia;

b) Que excluyan todo principio e ideología contrario al régimen jurídico social que determina la constitución;

c) Que proscriban de sus procedimientos y métodos de acción gremial la acción directa o la imposición de la agremiación;

d) Que se abstengan en absoluto de participar en cuestiones políticas y religiosas así como de afiliarse a entidades que gocen de personería jurídica o encuadren sus actividades dentro de sus propósitos.

Posiblemente la prohibición de la acción directa y el confederarse en caso de convertirse en ley el proyecto harían que los sindicatos y gremios interesados no tuvieran interés en solicitar su reconocimiento.

Trae el proyecto disposiciones sobre el despido de eficacia dudosa y de muy difícil aplicación.

La novedad fundamental del proyecto, es la creación de las Cajas oficiales de pagos, en donde se harán los pagos de los salarios a los trabajadores a domicilio.

En general el proyecto tiende a hacer mas eficaz el control del trabajo a domicilio y a evitar que las disposiciones legales puedan ser violadas. Como las disposiciones de la ley serían de orden público, ellas no podrían ser derogadas por las partes.

El salario en el despacho de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, sobre el trabajo a domicilio.

En base a los proyectos de ley sobre trabajo a domicilio presentados por el Poder Ejecutivo y por los Diputados J.A Solari y M. Pinto, la Comisión de Legislación del Trabajo formula en el mes de Septiembre de 1939 su despacho aconsejando la sanción del proyecto de ley que pasamos a considerar en la parte referente a nuestro tema.

El proyecto de la Comisión está contenido en 51 artículos y por el mismo se deroga la actual ley 10.505 en su totalidad, de manera que de llevarse a cabo el despacho de Comisión tendríamos una ley totalmente nueva.

Comienza el despacho fijando la jurisdicción, el alcance de la ley en relación al territorio y las personas, ella regiría para todo el territorio de la república y para todas las personas, sin distinción de sexo que efectúen trabajos a domicilio, con lo que tenemos que se extiende con relación al territorio en una forma muy amplia la legislación vigente que como lo comentamos en otro lugar, solo rige para la Capital Federal y Territorios Nacionales.

Trae el proyecto mas adelante la definición de lo que se debe entender por trabajo a domicilio, de quienes considera como intermediarios y cuales son las autoridades de apli-

111
cación con sus deberes y obligaciones.

Dedica tres artículos al contralor del trabajo a domicilio, estableciendo disposiciones por las que se procura que el contralor sea mas riguroso que el actual.

El capítulo siguiente se refiere a las comisiones de salarios, comisiones que pueden ser constituidas de oficio por las autoridades de aplicación o a requerimiento de las asociaciones profesionales e entidades de protección obrera.

La composición de las comisiones de salarios será paritaria y serán presididas por una persona ajen a los intereses de las partes que será designada por la autoridad de aplicación.

Las resoluciones de las comisiones se tomarán por mayoría de votos, pero en el caso de empate el presidente decidirá con su voto, sin estar obligado a votar por ninguna de las propuestas en el debate (art.15), vale decir que las facultades del presidente en este caso son de un verdadero arbitro.

Las facultades de las comisiones estan establecidas en el art. 17 y son: fijar los salarios mínimos que se deben pagar a los obreros a domicilio; y el que debe pagar el obrero a domicilio a su ayudante, en el caso de que por la modalidad del trabajo, este se acostumbre. Tambien puede establecer la retribución mínima que debiera abonarse a los aprendices.

Las tarifas de salarios mínimos sancionadas por las comisiones de salarios, no son validas de por si, sino que deben ser comunicadas a la autoridad de aplicación y publicadas por 15 días, pasado dicho plazo son obligatorias.

Para la determinación del salario mínimo las comisiones se tienen que basar en el principio de que el obrero a domicilio, sin distinción de sexo y a igualdad de jornada y

trabajo, deberá gozar de una retribución igual al obrero que trabaja en las fábricas o talleres de la zona (art. 21), es decir que el igual de lo que sancionaba J.V. Gonzalez en su Código de Trabajo, el proyecto persigue el propósito de que el trabajador no sea explotado por el hecho de que trabaje a domicilio.

Las condiciones deberán tomar además en cuenta: a) la naturaleza del trabajo; b) el costo de la vida; c) la capacidad media del obrero; d) el valor de las mercaderías o instrumentos de labor necesarios al obrero para la ejecución de su trabajo; e) el precio corriente, en plaza, del artículo confeccionado; y f) las costumbres locales (art. 21), de manera que el salario mínimo así fijado sea lo mas real y equitativo posible, con lo que se elimina el peligro de la arbitrariedad al dejar de considerar algunos de los factores que enumera el proyecto.

De el proyecto a la asociación profesional la importancia que se merece, e inclusive los reconoce a las que cumplan con los recaudos que fije la reglamentación facultades de vigilancia y asesoramiento para el mejor cumplimiento de la ley.

Tras el proyecto un artículo dedicado a las vacaciones, por el se incluye al trabajador a domicilio dentro del régimen de licencias anuales de la ley 11.729, sin dejar de reconocer el alto valor que tienen las vacaciones y la justicia y el derecho de todos los trabajadores de gozar de ellas, creemos que es una disposición de imposible aplicación en el caso del trabajador a domicilio, y que aún en el caso de que se incluyera en la legislación positiva argentina, no se va a cumplir.

Incluye también disposiciones sobre el despido, que fuera de toda duda ocasionará serias dificultades.

A fin de evitar los inconvenientes tan conocidos, del pago directo de los salarios de los obreros a domicilio, el proyecto establece la autorización al Poder Ejecutivo para crear Cajas Oficiales de pago (art. 30), destinadas a hacer efectivos los salarios, y haciendo obligatorios los pagos por su intermedio.

Trae además disposiciones sobre la higiene y la seguridad del trabajo a domicilio, y un capítulo destinado a las penalidades para el caso de violación de las disposiciones de la ley, así como también las acciones civiles a ejercer por los obreros afectados por la violación de la ley.

Por el art. 45 incorpora al régimen de esta ley las disposiciones de la ley 11.278 conocida con el nombre de ley de pago de salarios en moneda nacional y la ley 11.933 sobre la Caja de Maternidad; en cuanto a la incorporación de la ley 11.278 no la creemos necesaria por cuanto los alcances de la misma son amplios y los trabajadores a domicilio están compensados por ella; pero en lo que se refiere a la ley 11.933 creemos que es casi de imposible aplicación, a no ser que se ampliara la disposición que trae el proyecto en el sentido de la fijación de un tratamiento diferencial para las obreras que realizan trabajos a domicilio.

El salario en la República Argentina según las estadísticas del Departamento Nacional del Trabajo.

El Departamento Nacional del Trabajo, de acuerdo con la Ley Orgánica de su creación, tiene por funciones preparar la legislación del Trabajo, recogiendo, coordinando y publicando los datos referentes a los problemas del trabajo.

La parte estadística de estas investigaciones está a cargo de una sección de las tres en que está dividido el Departamento Nacional del Trabajo, denominada División de Estadística, y de acuerdo al decreto reglamentario respectivo, le corresponde compilar, sintetizar u motor todos los datos y antecedentes referentes a los asuntos que caen dentro de la esfera del Departamento Nacional del Trabajo.

Reunir datos estadísticos sobre los problemas sociales no es tarea fácil y los investigadores tropiezan con grandes dificultades e inconvenientes.

El Departamento Nacional del Trabajo, a procurado por intermedio de su División de Estadística salvar los inconvenientes del problema y ha organizado sus investigaciones estadísticas en base a las siguientes fuentes informativas:

- a) Las declaraciones básicas del censo profesional;
- b) Las comunicaciones periódicas sobre el movimiento de personal, registrado en fichas individuales;
- c) Los convenios o acuerdos sobre tarifas celebrados entre partes, hayan o no sido oficializados;
- d) Las resoluciones dictadas por autoridad competente poniendo fin a discordias sobre salarios;

e) Las informaciones parciales efectuadas para atender pedidos especiales de las autoridades judiciales y administrativas.

Las estadísticas de salarios, que de acuerdo a las conclusiones del Instituto Internacional de Estadística, deben compilarse en base a las remuneraciones efectivamente pagadas a los obreros y empleados en la industria y el comercio, presentan la gran dificultad de que por razones económicas no es posible extenderlas a todos los establecimientos del país, por lo que se ha procurado solucionar el inconveniente aplicando el procedimiento que en estadística se llama método representativo, es decir que se recogen las informaciones en las industrias o establecimientos determinados, considerados como tipos.

En base a este sistema se han determinado los tipos de salario de los obreros adultos pertenecientes a industrias y profesiones características.

Con el objeto de mantener al día estas estadísticas los establecimientos industriales y mercantiles deben comunicar al Departamento Nacional del Trabajo, las altas y bajas de su personal, por medio de unas fichas individuales especialmente preparadas y que se facilitan a los interesados gratuitamente.

Los datos estadísticos se agrupan de acuerdo a grupos de actividad, que actualmente son los siguientes:

- 1) Actividades primarias.
- 2) Alimentación.
- 3) Confección.

- 4) Construcción y materiales.
- 5) Electricidad.
- 6) Graficas, prensa y papel.
- 7) Madera.
- 8) Metales.
- 9) Cufaciones.
- 10) Textil.
- 11) Varías.



Dentro de estos grupos se distinguen distintos sub-grupos, de acuerdo a las distintas especialidades de los trabajadores, siendo dos las categorías básicas: la de empleados que pueden dividirse en:

- 1) Jefes;
- 2) Tecnicos, Universitarios, Encargados uy Asimilados;
- 3) Empleados, Auxiliares y Cadetes;
- 4) Corredores y Comisionistas;
- 5) Personal con sueldo fijo y sin horario.

Y la de obreros que a su vez se divide en:

- 1) Capataces;
- 2) Obreros calificados y semi-calificados
- 3) Peones;
- 4) Subalternos (ordenanzas, porteros, etc).
- 5) Aprendices.

En base a las informaciones que recibe la División de Estadística, establece las retribuciones promedio de las diversas categorías de trabajadores que dejamos enumeradas.

Estas estadísticas cuyos pormenores pueden apreciarse detalladamente en la publicación que anualmente efectúa la División de Estadística, denominada Investigaciones

Sociales, se refieren no solamente a la Capital Federal, sino a todo el territorio de la República.



Capítulo VII

El salario en el Derecho Internacional Obrero

Cuando las ideas de protección y de mejora de las condiciones de vida de los obreros alcanzan un cierto grado de desarrollo en las legislaciones nacionales, estas dejan de ser nacionales para convertirse en internacionales, es la evolución lógica del derecho, que busca para la humanidad un devenir más perfecto.

El derecho internacional obrero busca suprimir la desigualdad en la remuneración del trabajo, según el país o región, no vaya a creerse que quiere que los salarios sean iguales, sino que estos no sean insuficientes, que por lo menos respondan a un mínimo que permitan vivir al hombre de acuerdo a sus necesidades, tal como estas se entiendan en su época y en cada país.

Procura así que los costos de producción en las industrias que concurren al mercado internacional no se vean beneficiados por el pago al trabajo de salarios injustos e insuficientes, considerados desde el punto de vista de la vida de los trabajadores de cada país.

Busca el derecho internacional obrero mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo. De los factores que intervienen en esta mejora sin la menor duda uno de los más importantes es el que se refiere a la remuneración del trabajo, que motiva una de las preocupaciones más vivas y más espontáneas de los trabajadores.

Los principios del Tratado de Versalles.

Por primera vez en la Historia de la humanidad, un tratado que pone fin a una de las guerras más terribles que haya

separado el mundo, trae una de sus partes dedicada a fijar las reglas de política social internacional. Es que para los gestores del tratado, aparecía bien nítida la verdad, de que no puede haber paz universal, sin un mínimo de justicia social.

La parte XIII del tratado de Versalles es la que trae las cláusulas que vamos a comentar. Está precedida de un preámbulo que en pocas palabras expresa las aspiraciones, los deseos de las potencias signatarias en materia social, dice así:

"Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía universal están en peligro, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, a la lucha contra el paro, a la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosa, a la protección del trabajador contra las enfermedades generales e profesionales y los accidentes del trabajo, a la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, a las pensiones a la vejez, y de la invalidez, a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, a la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, a la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas".

Sin duda una de las aspiraciones o deseos de más importancia es la que se refiere "a la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosa".

En el deseo de hacer todavía más notables los sentimientos de justicia y humanidad expresados en el preámbulo este

es seguido por una enumeración de principios que son de particular y urgente solución.

El primer principio es el que establece que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o como un artículo de comercio, es realmente un principio fundamental, que dice mucho, que algún autor afirma que en él están comprendidos todos los demás, en él se establece sin lugar a dudas que el trabajo debe merecer un trato especial y no considerarse como una simple mercancía.

Sigue en orden de importancia para nosotros el principio tercero que dice "el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida decoroso, tal como se considere este en su época y en su país". Es un principio que aspira a que la remuneración del trabajo no sea insuficiente para satisfacer por lo menos un mínimo de necesidades de los trabajadores, necesidades que deben considerarse de acuerdo a las imperantes en cada región.

El séptimo principio es el que se refiere al salario igual, sin distinción de sexos, para el trabajo de igual valor. Es un principio que poco a poco va ganando terreno en todas las legislaciones positivas, tiene su gran importancia porque generalmente en la práctica del comercio y de la industria la remuneración del trabajo de la mujer es menor, aún cuando este sea igual al del hombre.

Por último el principio noveno, que viene a ser como el coronamiento de los nueve principios básicos del tratado, se refiere a que los estados deberán organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Es realmente deplorable la importancia de este principio, pues sin el control y vigilancia de las autoridades de aplicación de las leyes sociales, estas serían dejadas de lado, o por lo menos aplicadas en mínima parte.

Crea también el tratado una Organización Internacional del Trabajo, encargada de cumplir los fines de justicia social enumerados en su preámbulo, estos fines se han cumplido o se van cumpliendo paulatinamente.

De los fines y de la obra realizada nos da cuenta el párrafo que transcribimos del libro "Dix ans D'Organisation Internationale du Travail" publicado por el Bureau International du Travail paginas 12 y 13 del prefacio.

"La parte "trabajo" de los tratados de paz procede de dos principios: ella tiende por una parte, a suprimir universalmente "las injusticias, las miserias y las privaciones" que sufren los trabajadores; ella tiende a asegurar a todos las "condiciones equitativas y humanas" de trabajo. En regla general después de diez años, sobre todo en los primeros años, es esencialmente en vista de atender este fin, en vista de realizar el ideal actual de justicia social, consagrado por las obligaciones de la carta del trabajo, que las convenciones internacionales de trabajo han sido elaboradas. Ellas han sido la emanación directa del impulso sentimental de humanidad y de justicia que ha embargado a los gobiernos durante todo este período. Mas la parte tresce tiene también otro objeto: ella debe para proteger la política reformadora de los países adelantados, defenderlos de la concurrencia desleal de otros países que podría ser no vacilarían en explotar duramente a sus trabajadores, para asegurarse una superioridad comercial".

130

La convención y recomendación del año 1928.

Dada la importancia que para la parte XIII del Tratado de Versalles tiene el salario, el Consejo de Administración del Bureau International du Travail se a preocupado de la cuestión desde sus orígenes y a estudiado los métodos que en los distintos países adherentes a la organización permiten evitar la remuneración excesivamente baja del trabajo.

En las sesiones del Consejo efectuadas en Estocolmo en Julio de 1921 los representantes del Gobierno Británico presentaron una iniciativa tendiente a que la O.I.T. efectuase una encuesta sobre los métodos de fijación de los salarios en los países adherentes y en particular en aquellos métodos aplicados en las industrias donde los empleadores y los trabajadores no están organizados o lo están insuficientemente, los resultados de esta encuesta, que se lleve a cabo, fueron publicados en diversos artículos de la Revue International du Travail.

En los años siguientes a la realización de esta encuesta y dado los resultados de los estudios realizados en base a la misma se contempla la posibilidad de incluir el tema en el orden del día de la Conferencia, tal sucede en los años 1923/4 y 1925 hasta que en el año 1926 se resuelve incluir en el orden del día de la Conferencia a realizarse en 1927, la cuestión de los métodos de fijación de salarios mínimos, la que se formula en las siguientes terminos: "Métodos de fijación de los salarios mínimos en las industrias donde la organización de los empleadores y de los trabajadores sea insuficiente y en aquellas donde los salarios sean excepcionalmente bajos, teniendo especialmente en cuenta el trabajo a domicilio".

De acuerdo a esta resolución se comete a la consideración de los gobiernos adheridos a la Organización un extenso cuestionario, que contempla no solo la determinación de los métodos de fijación de salarios mínimos, sino también el campo de aplicación, las bases para la fijación de salarios mínimos, la composición y procedimiento de los organismos encargados de fijarlos, y los medios de inspección y de aplicación de los salarios mínimos.

Los resultados de esta encuesta, que tuvo gran éxito fueron publicados por la O.I.T. en un libro titulado Rapport sur les methodes de fixation de salaires minima, de él recogemos algunas contestaciones, dadas por los gobiernos consultados.

A la pregunta si creen conveniente la sanción de una convención o recomendación que contemple el problema de la fijación de salarios mínimos, la mayoría de los gobiernos contesta afirmativamente, haciéndolo por la negativa algunos gobiernos: 1) porque sus leyes protegen suficientemente a sus obreros; 2) porque sus obreros están suficientemente organizados y protegidos por convenios colectivos y 3) por no existir en sus respectivos países la industria a domicilio, que es donde generalmente los salarios son excepcionalmente bajos e insuficientes.

Digna de mención es la respuesta del gobierno de Suecia, donde las organizaciones profesionales no son partidarias de la intervención del estado para la fijación de salarios en el mercado del trabajo. Dice: "Se ha observado que los salarios mínimos tienden a ser al mismo tiempo los salarios máximos, y que los salarios mínimos, cuando la tasa, por fuerza de las circunstancias, es generalmente poco elevada, corre el riesgo de

134

ejercer una acción deprimente sobre el nivel general de los salarios". Dice además y tal vez con mucha razón que "los salarios mínimos fijados oficialmente contribuyen en gran medida a dar al sistema de los salarios una rigidez considerada como un obstáculo a la adaptación necesaria de la industria a las fluctuaciones de la vida económica".

A la pregunta que se refiere al campo de aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, des son las respuestas que se destacan, una la mas amplia, quiere que ellos comprendan a todas las industrias, la otra quiere que sólo se apliquen a la industria a domicilio, o a aquellos grupos de trabajadores, que por su falta de organización o aislamiento en el mercado del trabajo no han podido conseguir o mantener sus salarios en un nivel equitativo.

Todavía habría una tercera opinión y es la que quiere se deje a los gobiernos la mas amplia libertad para determinar, teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada país, las industrias o partes de industria en que deben aplicar los métodos destinados a establecer los salarios mínimos.

A la pregunta bases para la determinación de los salarios mínimos, encontramos las siguientes respuestas: 1) Que por la diversidad de factores que pueden ser tenidos en cuenta para este objeto, se debe dejar amplia libertad a los gobiernos para determinarlos en sus respectivas legislaciones nacionales; 2) Que es imposible llegar a establecer una fórmula que englobe todos los elementos que podrían ser tenidos en cuenta; 3) Otros quieren que en los métodos a establecer se tenga en cuenta: a) la capacidad de pago de la industria; b) el nivel general de los salarios; c) el costo de la vida; d) los salarios pagados en las

industrias conexas; e) las necesidades vitales de los trabajadores, y f) asegurar a los trabajadores un nivel de vida decoroso.

Con referencia a la determinación de los métodos de fijación de los salarios mínimos, los gobiernos se han pronunciado casi unánimemente por la solución que deje a cada gobierno, la mas amplia libertad para determinarlos.

A la pregunta referente a las consultas preliminares a la fijación de un salario mínimo, se responde que estas deben efectuarse: 1) a las organizaciones mas representativas de los trabajadores y de los empleadores, y 2) a las personas especialmente calificadas por su profesión o su función.

Para la composición de los organismos encargados de fijar los salarios mínimos, se expresa que debe ser paritarias y con igual número de votos, tanto para los representantes de los obreros, como de los patronos, y que además éstos organismos deben ser integrados con una o mas personas independientes, pues como lo hace notar el gobierno Francés, una composición de esta naturaleza, hace conferir una mas grande autoridad a las decisiones de estos organismos.

Se hace resaltar además que en ciertos casos, por la poca densidad de trabajadores en una región, o por la dispersión en que ellos se encuentran, sería inútil y aún de aplicación imposible, el querer establecer esta clase de comisiones, por lo que las legislaciones nacionales deben contemplar el problema y dar la solución que cada país requiera.

Con referencia a la elección de los componentes de las comisiones de salarios mínimos, las respuestas coinciden en que se debe dejar la solución del problema a las legislaciones

nes nacionales, aún cuando se reconoce que se deben de buscar los componentes de las mismas de entre las organizaciones profesionales más representativas; en cuanto a la designación de las personas independientes se estima que deben serlo por ser especialmente calificadas por su educación, por su experiencia y por sus conocimientos, y que no tengan en la industria o parte de industria interesada, un interés cualquiera, que pudiera hacer sospechar sobre su imparcialidad.

Para la aplicación de los salarios mínimos, se está de acuerdo, en las distintas contestaciones, que se deben establecer métodos rigurosos para evitar dos inconvenientes muy grandes:

- 1) Que los trabajadores, no se encuentren suficientemente protegidos, y no perciban los salarios mínimos fijados;
- 2) Que los empleadores que cumplen con las disposiciones sobre salarios mínimos, se encuentren al abrigo de la competencia desleal de aquellos que no observan las disposiciones legales.

Para las sanciones las respuestas coinciden en que se debe dejar la más amplia libertad de acción a los gobiernos, los que deberán hacer cumplir rigurosamente los fines de una legislación de salarios mínimos.

Para el control se coincide que deben establecerse los siguientes principios: a) que el número de inspectores debe ser suficiente; b) que estos inspectores deberán tener los poderes necesarios para el cumplimiento de sus funciones; y c) que deberán poseer los medios para verificar si las tasas de salarios mínimos son efectivamente observadas.

En base a los resultados de esta encuesta, los organismos técnicos del Bureau International du Travail, redactan un proyecto de convención y un proyecto de recomendación que trató la Conferencia General de la Organización en la reunión de Ginebra del año 1928.

Con fecha 30 de Mayo se sanciona la convención que comentaremos en sus partes principales. Por el artículo primero, todo miembro de la Organización que ratifique la convención "se compromete a establecer o conservar métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores empleados en las industrias o partes de industrias (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos u otros sistemas, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos".

Por el artículo dos se deja en libertad a los gobiernos para determinar las industrias o partes de estas industrias, donde se aplicaran los métodos de fijación de salarios mínimos.

En el tercero se dispone que las partes quedan en libertad para determinar los métodos a aplicar para la fijación de salarios mínimos, sin embargo establece que antes de aplicar esos métodos se consultará a los representantes de los patrones y de los obreros interesados, así como también a personas especialmente calificadas. Que los obreros y patrones deberán concurrir a la fijación de los salarios mínimos en igualdad de número y condiciones, y que los salarios así establecidos serán obligatorios para los patrones y obreros interesados, los que no podrán ser disminuídos, ni aún por acuerdos colectivos, salvo

autorización general o particular de la autoridad de aplicación.

El artículo cuarto establece la obligación de tomar las medidas necesarias, mediante un sistema de control y de sanciones, para que los salarios mínimos fijados sean conocidos y pagados. Se establece así mismo el derecho de los trabajadores de reclamar las sumas que se les haya pagado de menos, con relación a la tarifa legal.

Por el artículo quinto se establece la obligación para los miembros que ratifiquen el convenio de enviar anualmente a la O.I.T. un informe general en el que figure una descripción de la forma de aplicación de los métodos de fijación de los salarios mínimos y de sus resultados.

Esta convención ha tenido hasta la fecha 22 ratificaciones, nuestro gobierno, en cumplimiento de las disposiciones del tratado de Versalles, sometió a consideración del Congreso el texto de esta convención, el cual todavía no ha dictado la ley que la ratifique, pese a que el despacho correspondiente aconsejando su sanción, conjuntamente con otros proyectos, fué pasado a la orden del día de la Cámara de Diputados el 26 de Septiembre de 1939.

Además de la convención que comentamos, la Conferencia General de la O.I. du Travail sanciona el 30 de Mayo del mismo año, un proyecto de recomendación, destinado a completar ese proyecto de convención, en el que en forma detallada se solucionan todos los puntos contemplados en la encuesta, así como las sugerencias y objeciones contenidas en las respuestas de los gobiernos.

La ratificación de las convenciones del Bureau
International du Travail ante nuestra legislación.

Con motivo de la ratificación de la convención que extiende a los obreros de la agricultura los beneficios de las leyes de accidentes del trabajo de la industria en general, se ha planteado en los círculos científicos y en la justicia, el problema, de si la ratificación de una convención sancionada por la O.I. du Travail produce en el derecho interno de la nación, los mismos efectos que una ley sancionada por el Congreso de la Nación.

Las opiniones de los técnicos se han dividido en dos campos perfectamente delimitados, unos piensan que la ratificación de una convención produce los mismos efectos que la ratificación de un tratado con una potencia extranjera, y para consolidar su afirmación invocan la conocida disposición del artículo 31 de la Constitución Nacional que dice: "los tratados con las potencias extranjeras son leyes de la Nación", por lo que la ratificación de una convención produce los efectos de una ley en la vida jurídica del país.

Los juristas que sostienen la opinión opuesta recuerdan que la O.I. du Travail no puede ser asimilada a una potencia extranjera, ni sus convenciones asimiladas a tratados, sino que la Organización y sus convenciones son de una naturaleza especial, no contemplada por la constitución nacional. Además que la simple observación de las convenciones demuestra que en su articulado generalmente no aparecen disposiciones legales concretas y positivas, sino aspiraciones de deseos, compromisos o cuanto mas obligaciones para el estado que la ratifica de hacer tal cosa. Por lo que los sostenedores de esta teoría afirman que las convenciones ratificadas para ser asimiladas a

leyes de cumplimiento obligatorio; deben ir seguidas de una ley que le dé efectos hacia adentro, pues la ratificación solo produce efectos hacia afuera.

La ratificación de la convención relativa a la institución de métodos para la fijación de salarios mínimos demostraría que los partidarios de esta teoría tienen razón, pues la convención dice: "que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios".

La sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el alcance de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.

En uno de los tantos casos, que se han producido, de accidentes del trabajo en la agricultura, no cubierto por las disposiciones de la ley 9688, se intentó, no sin cierta razón, aplicar la convención sobre accidentes del trabajo en la agricultura, ratificada por la ley 12.832.

El caso ocurrido en la Provincia de Buenos Aires llegó mediante el procedimiento del recurso extraordinario hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Requerida la opinión del Procurador General de la Nación Dr. Juan Alvarez dice: "A mi juicio, nada obsta a que una ley aprobatoria de tratados modifique la legislación anterior, o a que las leyes comunes comporten la denuncia de tratados existentes, siempre que en ambos casos los poderes públicos obran dentro de sus facultades, y lo mencionado encuadre en el rígido marco que para toda clase de leyes establece la Constitución Nacional".

121

Mas adelante agrega despues de transcribir el texto del artículo primero de la convención, que del mismo se desprende que nuestro país, solo adquirió el compromiso de modificar su legislación vigente sobre la materia. Lo que tambien se comprueba al leer el pensamiento de los legisladores al sancionar la ley 12.232 y que en el "senado, en el despacho de Comisión decía: "una vez aprobados estos convenios y ratificados formalmente por el Poder Ejecutivo corresponderá al Congreso, proceder a las consiguientes reformas de los textos legislativos nacionales, para ajustarlos a las normas previstas en los convenios".

La misma opinión se manifiesta en la Cámara de Diputados, cuando el diputado informante del despacho expresó "Una vez aprobadas estas convenciones de acuerdo con la adhesión que hemos prestado a la parte XIII del tratado de Versalles, entrarán a regir cuando sean adaptadas a la legislación interna de la Nación Argentina, lo que este Congreso deberá realizar en su proximo periodo".

Por este motivo el Procurador General de la Nación considera que los obreros de la agricultura no pueden acogerse a los beneficios de la convención.

La Suprema Corte de Justicia, en su fallo del 15 de Marzo de 1940, despues de breves consideraciones sobre el problema, y por los mismos considerandos que da el Procurador General de la Nación, confirma la tesis que dice, que para que una convención de la O.I. del Trabajo ratificada por la Argentina sea aplicada en el derecho interno de la Nación, es menester que el parlamento dicte una ley que reglamente en forma clara y concreta el problema, a unte de la convención ratificada.

X El salario familiar X

El salario en la práctica industrial responde a los dos principios universales, de acuerdo al tiempo o de acuerdo al rendimiento del trabajo, y dentro de estos dos sistemas se aplicó el concepto de a trabajo igual salario igual.

Estos sistemas de remuneración con todas las variantes que hemos visto en el capítulo primero de este trabajo, precinden o no tienen en cuenta para nada las necesidades individuales del trabajador, lo mismo da que se trate de un obrero soltero, que casado, con familia pequeña o numerosa.

X Dentro de los nuevos conceptos de la política social se ha desarrollado una idea nueva, el salario no debe estar solo en función de la producción o del tiempo empleado en la tarea, el debe responder a un concepto elevado de solidaridad social, y es por eso ~~que~~ se afirma, que el salario debe responder al principio de "a cada uno según sus necesidades" es decir, que el salario, debe tener muy en cuenta la composición de la familia obrera. X

Lo difícil es establecer que se debe entender por familia obrera, para establecer un salario que le asegure por lo menos un mínimo de necesidades. Se ha procurado solucionar el inconveniente, estableciendo la composición de una familia de tipo medio, de manera de fijar la remuneración que permita al obrero asegurar su manutención, la de su mujer y la de dos o tres hijos.

Se argumenta que si a un obrero casado se le da un salario igual que a uno soltero, se está en presencia de una

injusticia social, pues o bien el salario es justo para el obrero casado, en cuyo caso el soltero tendrá de mas, se dice que en este caso los solteros reciben una remuneración superior a sus necesidades, para que puedan ahorrar para poder formar un correspondiente hogar. O el salario es justo para el soltero, en cuyo caso el casado se encontrará que su salario no le alcanza a satisfacer las mas minimas necesidades de su familia.

Para evitar este inconveniente se ha ideado el procedimiento de acordar, un salario tipo para los trabajadores que tienen menores necesidades familiares, a este salario se le agrega despues una prima o asignación de acuerdo a las necesidades familiares.

El otro sistema mas utilizado consiste en fijar el salario base de acuerdo a las necesidades de una familia de tipo medio al que despues se le agrega un suplemente por cada hijo que pase del número considerado, como familia media.

Se ha discutido mucho en los círculos científicos sobre la denominación de salario familiar, realmente es una terminología que no responde al concepto de lo que es salario, por eso es que se ha buscado otra palabra que respondía al concepto social de salario familiar, y se le ha denominado asignación familiar. La distinción es importante, especialmente en aquellos países, en que la asignación es pagada por organismos especiales.

Ademas que en la practica se presentan problemas que exigen una distinción entre salario y asignación familiar, como es en caso del calculo del salario de base para establecer la indemnización de los accidentes del trabajo, o la indemnización por despido. Lo mismo sucede cuando se quiere establecer los salarios basicos para los calculos de las jubilaciones, como se

ve la distinción tiene su importancia. X

Como ya lo hemos dicho, la asignación familiar no es sino una obra de justicia social, que mas que a los patrones corresponde al estado organizar, ya que él es el responsable del bienestar de la colectividad.

Que objeto se persigue con el establecimiento de las asignaciones familiares, se dice que distribuir mejor la parte de la renta nacional, que constituye la remuneración de la mano de obra.

Sus partidarios dicen que su establecimiento traerá como resultado "una disminución de la mortalidad infantil, una mejoración del estado sanitario de los niños, y una elevación del nivel intelectual y física de los futuros obreros", aparte de otras ventajas de orden económico, social y político, difíciles de enumerar.

El salario familiar en la práctica argentina.

en la práctica
El salario familiar en la argentina ha dejado ya de ser un movimiento puramente teórico, el ya a entrado a formar parte de la vida práctica argentina. Son ya varias las reparticiones oficiales y empresas privadas que practican el sistema con muy buenos resultados, posiblemente no ha de pasar mucho tiempo en que este movimiento adquiera por ley del parlamento obligatoriedad jurídica.

Las instituciones públicas que ya aplican el sistema son: Yacimientos Petrolíferos Fiscales, que cuenta con un regimen especial, la asignación es de 10 pesos mensuales por cada hijo menor de 15 años.

La Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires por Ordenanza, que entrega una asignación de \$ 5 mensuales por cada

hijo menor de 15 años a todos los empleados y obreros que ganen menos de \$ 300 mensuales.

El Banco Municipal de Préstamos, que tiene establecido un sistema de asignaciones familiares que varía de acuerdo al número de hijos, con un mínimo de \$ 5 por hijo y con un máximo que no puede exceder de \$ 40.

El Banco Central de la República, cuyo directorio ha establecido el régimen de las asignaciones familiares para su personal que gane menos de \$ 350 mensuales, consistente en un sobre-sueldo de \$ 10 mensuales por cada hijo menor de 15 años, con la limitación de que el sueldo y la asignación no pueden pasar de \$ 400 mensuales.

El Banco de la Nación, también por resolución de su directorio, abona a su personal cuyos sueldos sean inferiores a \$ 300 una asignación mensual de \$ 10 por cada hijo menor de 15 años.

El Banco de la Provincia de Buenos Aires, acuerda a su personal una "ayuda familiar" de \$ 10 por cada hijo menor de 15 años, siempre que su sueldo no exceda de \$ 400 mensuales.

Otras reparticiones oficiales tienen proyectado el establecimiento de asignaciones familiares, como ser Correos y Telégrafos, la Caja Nacional de Ahorro Postal, La Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, etc.

Así como las reparticiones oficiales citadas tienen su régimen especial, sobre asignaciones familiares, lo mismo sucede con muchas empresas e instituciones privadas, con asignaciones más o menos similares a las oficiales y algunas veces mucho más amplias.

Las iniciativas parlamentarias sobre el salario

familiar.

Curioso es observar como en todos los proyectos legislativos sobre salarios familiares, así como en las otras iniciativas, particulares y oficiales, lo que se busca es un aumento de la natalidad.

Parecería que la causa de la denatalidad es únicamente una causa económica, que los matrimonios ahora tienen menos hijos por el mayor costo de la vida, por lo que esas iniciativas, al dar mayores salarios o subsidios familiares, tendrían como consecuencia inmediata que el gran problema de la denatalidad, desapareciera o poco mas o menos.

La realidad del problema, es otra mas compleja, las causas mas bien son de orden moral, religioso o espiritual, que de orden puramente económico. Las estadísticas demuestran que la tasa de la natalidad se mantiene mas o menos constante en los sectores pobres de la ciudad y del campo. Y que se mantiene tanto mas alto el número de hijos y el crecimiento natural, cuanto mas pobre es la familia y mas pobre la región en que habita. (A.E. Bunge, Revista de Economía Argentina, T. 38 pag. 163.)

En el mismo artículo Bunge da su opinión terminante sobre el problema en los siguientes terminos: "Es indudablemente seguro, no vacilo en afirmarlo, que una vivienda mas amplia y mayores recursos para la alimentación, el vestido y la educación en esos hogares y en esos medios sociales, originará, tiempo después, la disminución de los nacimientos si esa empresa material no va acompañada de la de orden moral, a la cual tambien he de referirme. Pero una cosa no es previa a la otra, la acción material debe emprenderse por razones de justicia social y conve-

niencia física, y la moral y espiritual por que son de orden fundamental".

El proyecto de salario familiar presentado por el Diputado J. Cafferata en el año 1921.

Corresponde al Dr. Juan Cafferata la primer iniciativa parlamentaria argentina, en el sentido de implementar en el país el llamado salario familiar. Presenta Cafferata su proyecto a la Cámara de la que formaba parte el 24 de Junio de 1921, solo comprendía en el mismo a los empleados y obreros a sueldo del Estado, para los que proyecta una bonificación del 5 %, sobre el total de su remuneración mensual por cada hijo menor de 16 años que tenga a su cuidado.

El proyecto que consta de 16 artículos, establece los requisitos necesarios que deberán llenarse para gozar de sus beneficios y la forma de pago que se haría por intermedio de una sección especial a crearse, de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Civiles.

Fundamenta Cafferata su proyecto diciendo, que si bien actualmente los salarios tienen en cuenta al individuo y lo que produce, eso crea una evidente desventaja para los padres de familia. "El estado, dice, por razones de conveniencia, por razones de orden social, moral, económico y de previsión, debe adelantarse a proteger, a bonificar la remuneración del padre de familia, para que él pueda subvenir a sus nuevas necesidades, ya que él da a la nación, dándole sus hijos, la vida y la fuerza para el futuro".

Quiere evitar por medio de una remuneración mas elevada que germinen en nuestro medio, propogandas peligrosas y anti-naturales, que encuentran escape propicio en las familias que viven al margen de la miseria.

Quiere el salario familiar, para que el individuo pueda subvenir con su trabajo a la habitación, al vestido, al alimento y a la educación de su familia.

Contemplaba ya Cafferata el fenómeno, que año tras año, va tomando una importancia mayor, el fenómeno de la denatalidad, cree él posible poder detenerle por medio de la asignación familiar, aún cuando no se hace muchas ilusiones porque comprende que es un fenómeno que no responde solamente a las causas económicas, sino que es un problema mucho más amplio y de muy difícil solución.

Proyecto del Diputado Dr. Leopoldo Bard.

La segunda iniciativa, sobre este interesante tema, fué presentada en la sesión de la Cámara de Diputados del 7 de Julio de 1922 por el Diputado Dr. Leopoldo Bard, es de un alcance más amplio que el anterior, pues comprende a todas las familias con numerosos hijos.

La ayuda consiste en un subsidio mensual de cinco pesos, por cada niño menor de tres años, este subsidio comprende únicamente a las familias con más de tres hijos legítimos o reconocidos.

El proyecto del Dr. J. Cafferata es reproducido por su autor en la sesión de la Cámara de Diputados el 20 de Julio de 1927.

Proyecto del Diputado Dr. Rafael N. Lencinas.

La cuarta iniciativa, que se presenta al parlamento, corresponde al diputado por Mendoza don Rafael N. Lencinas y fué presentada el 1 de Agosto de 1935. Ella comprende solo a los empleados de la nación casados, que tuvieran a su cargo por lo menos dos hijos menores de 16 años, el subsidio consiste en un

sobre-sueldo igual a la cuarta parte del sueldo, siempre que éste no excediere de 400 pesos.

Proyecto del Diputado Dr. Alfredo L. Spinette.

Esta iniciativa fué presentada a la Cámara de Diputados el 14 de Julio de 1937, es la iniciativa mas importante presentada hasta ese momento. Comprende un subsidio familiar a todas las familias que tengan mas de tres hijos menores de 14 años, el monto del subsidio no se fija en la ley, sino que se deja su determinación a una junta especial nombrada por el P. Ejecutivo, la cual determinaría el mismo, que no puede ser menor de cinco pesos mensuales por cada hijo.

Los fondos para el pago de este subsidio familiar, sería formado con aportes de los empleadores y con una suma equivalente del estado, y serían distribuidos por cajas especiales de compensación.

Prevee además el proyecto un subsidio de parto, un subsidio de latancia y un subsidio de viudez.

Proyecto del Dr. Alfredo L. Palacios

Des iniciativas parlamentarias corresponden al Senador Nacional Dr. Alfredo L. Palacios. La primera iniciativa comprende a los empleados y obreros del estado nacional, las provincias y los municipios, cuyas remuneraciones no excedan de 400 pesos mensuales, y la asignación se fija en 10 pesos mensuales por cada hijo menor de 16 años.

Los fondos que demandara el pago de esta asignación se obtendrían por una contribución de los varones solteros correspondiente a un día de su sueldo o salario cada tres meses, y de media contribución de los casados que despues de tres años de matrimonio no tuvieran hijos, el resto de los fondos quedará

a cargo de los respectivos presupuestos.

Tras el proyecto disposiciones modificatorias de las leyes de impuesto a los réditos, por las que se elevan los mínimos no imponibles por cargas de familia.

Se dispone tambien que toda familia residente en el país no sujeta al régimen del impuesto a los réditos, compuesta de mas de seis hijos argentinos y menores de 16 años, gozará de una asignación anual de \$ 50 por cada hijo, a partir del sexto, inclusive, si viven el padre y la madre, estableciendo una diferenciación para el caso de que falte la madre o el padre.

La otra iniciativa del Dr. Falacios se refiere a los empleados y obreros de los establecimientos industriales y comerciales, cualquiera sea su naturaleza.

El salario familiar consiste en la suma de 10 pesos por cada hijo menor de 16 años, siempre que se reunan los requisitos que el proyecto establece.

Los fondos que se reunirán en una caja que se llamar  de fomento a la natalidad, estarán formados:

- 1) Por una contribución de un día de salario o sueldo, trimestralmente, de todo obrero o empleado varón y soltero;
- 2) Por la mitad de esa misma contribución, si es casado y no tuviere hijos despúes de 3 años de matrimonio;
- 3) Por una contribución trimestral de los patronos igual a la suma de un día de salario de sus obreros solteros, y de medio día de sus obreros casados y sin hijos.
- 4) Por una contribución del estado igual al aporte de los obreros y empleados.

Finalmente tambien tenemos en el año 1930, dos ini-

111

ciativas del diputado J. Cafferata sobre salario familiar, por una reproduce un proyecto que comprende a las empleadas y obreras de la Administración Nacional y el otro es un proyecto de Resolución para el estudio del salario familiar para el personal de la Administración Nacional, a fin de que pueda ser incluido en la ley de presupuesto para el año 1940, este proyecto fué aprobado, después de una extensa exposición de su autor destacando la importancia del problema del salario familiar.

Bibliografía

Antoine E.P.Ch. Economía Social.

Antokoleta Daniel. Legislación del Trabajo.

Bonanni Rodolfo P. La Participación obrera en los beneficios de las empresas comerciales e industriales.

Bureau Paul. La participación en los beneficios.

Bureau International du Travail. Dix ans d'Organisation International du Travail.

Rapport sur des Methodes de fixation des salaires minima.

Revista Internacional del Trabajo.

Revue International du Travail.

Les Allocations familiales.

Convenciones y Recomendaciones.

El año Social.

Serie Legislativa.

Cassel Gustavo. Economía Social.

Cámara de Diputados de la Nación. Diarios de Sesiones.

Ordenes del día.

Exposición sobre la intervención de empleados y obreros en la gestión de empresas y fábricas.

Ante-proyecto de Código Nacional del Trabajo.

Cámara de Senadores de la Nación. Diarios de Sesiones.

Ordenes del día.

Cia Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles. Asignaciones familiares.

Caja de Maternidad

Código Civil.

Código de Comercio.

Código del Trabajo, de A. N. Unzué.

Código del Trabajo, de D. L. Molinari.

Código del Trabajo, de O. Saavedra Larrea.

Departamento Nacional del Trabajo.

Boletín Informativo.

Condiciones de Vida de la familia obrera. 1937

Costo de la vida.

Industria textil 1939.

Investigaciones Sociales, de 1936, 1938, 1939, 1940.

García Oyiedo Carlos, Derecho Social.

Gardo José, Métodos de trabajo.

Instituto de Política Social.

Monografías.

Carpetas de recortes clasificados.

Marino P. B., Economía Social y Mutualismo.

Marx Carlos, El Capital

Precios Salarios y Ganancias.

Ortiz Alfredo G., Legislación del Trabajo.

Palacios Alfredo L., El Nuevo Derecho.

Poder Ejecutivo, Mensajes.

Reiras Granda, Derecho de Trabajo.

Rapetto y Gilli, La Prima Rowan.

Rouast y Givord, Traite du Droit des Accidents du Travail et des

Maladies Professionnelles.

Revista de Ciencias Económicas.

Revista de Economía Argentina.

Revista del Colegio de Abogados.

Recopilación de Leyes de la Nación.

Schlösser. Recompensación Industrial.

Saavedra Juan Carlos. Los asalariados en la República Argentina.

Código Nacional del Trabajo.

Suprema Corte de Justicia. Colocación de Salles.

Ungain Alejandro R.

Legislación del Trabajo.

Accidentes del Trabajo.

Empleados de Comercio.

Contrato de Trabajo. (Curso dictado en la Facultad) Apuntes.

Organización Internacional del Trabajo. id.

Política Social. id



Capítulo I

El salario, su definición	pagina	7
Historia.....		7
Teorías del salario.....		8
Diferentes clases de salario.....		11
Sistemas de remuneración industrial.....		12
La participación en los beneficios.....		24

Capítulo II

El salario en la ley de accidentes del trabajo..		33
El proyecto del Dr. Palacios.....		36
El salario en la ley 11.729.....		38
El salario en las leyes de seguros sociales.....		41

Capítulo III

El salario en el contrato de trabajo.....		49
En el contrato de aprendizaje.....		49
En el contrato colectivo de trabajo.....		50
El salario en los proyectos de Codigos del Trabajo		51

Capítulo IV

La legislación protectora del salario. La ley 11.278		72
Inembargabilidad.....		75
El privilegio del salario en el Código Civil....		76
El privilegio del salario en el Código de Comercio		76

Capítulo V

El salario mínimo.....		78
Argumentos en favor del salario mínimo.....		78
Argumentos en contra del salario mínimo.....		80

Los salarios máximos.....	pagina	62
Las leyes provinciales de salarios mínimos.....		63
La Sentencia de la Suprema Corte.....		67
El salario mínimo en el orden nacional.....		69
La ley de Emergencia.....		92
Proyectos legislativos sobre salarios mínimos...		93
El despacho de Comisión.....		98
El despacho en minoría.....		103
El proyecto de Junta Reguladora de la I. Azucarera		106
La ley de trabajo a domicilio.....		109
Proyecto sobre trabajo a domicilio.....		112
El despacho de Comisión.....		116

Capítulo VI

El salario en la República Argentina según las Estadísticas del Departamento Nacional del Trabajo		122
--	--	-----

Capítulo VII

El salario en el Derecho Internacional Obrero...		126
La Convención y Recomendación del año 1928.....		130
El problema de la ratificación.....		137
La Sentencia de la Corte.....		138

Capítulo VIII

El salario familiar.....		140
El salario familiar en la práctica argentina....		142
Las iniciativas parlamentarias.....		144
Bibliografía.....		150
Índice.....		153

H. M. Bernardelli