



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



Decreto ley 33302/45: ley 12921

Cocco, Domingo

1954

Cita APA:

Cocco, D. (1953). Decreto ley 33302/45, ley 12921.

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

ORIGINAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

"Decreto-ley 33.302/45 (Ley 12.921)"

Tesis para optar al Doctorado
en Ciencias Económicas

Domingo Cozzo
Reg.N° 3535

hfp
TESIS
K.310
CH

- 1953 -

SUMARIO

DECRETO-LEY 33.302/45 (Ley 12.921)

Estudio de su contenido, antecedentes, consecuencias.-

I - INTRODUCCION

- a) Legislación social.- su origen, evolución y principios que la informan.-
- b) Iniciación, desarrollo y aplicación en la República.-
- c) El Decreto-Ley 33.302 y su posición respecto de aquélla. Caracteres fundamentales y principios básicos. Leyes económicas y leyes sociales que rigen el salario. Trascendencia y repercusión.-

II - SALARIO

- a) Breve reseña del salario. Formas de remuneración. Evolución y características principales. Distintas escuelas y opiniones. Salario vital mínimo, salario básico, salario móvil, salario familiar. Caracteres, ventajas e inconvenientes.-
- b) Legislación extranjera y la Organización Internacional del Trabajo.-
- c) Legislación nacional y antecedentes parlamentarios:
 - El salario en la ley de accidentes del trabajo.-
 - " " " " " " maternidad.-
 - " " " las leyes de jubilación.-
 - " " " la ley 11.729.-
 - Ley de Pago de Salarios.-

- Convenios colectivos de trabajo (salario).-
- Estatutos profesionales.-

d) Inflación y salario. Vinculación entre salario y costo de la vida. Número índice del acrecentamiento del salario.-

e) Salario en el Decreto-Ley 33.302/45.-

III - INSTITUTO NACIONAL DE LAS REMUNERACIONES.-

- Su creación. Formación. Organos que lo integran. Derechos y obligaciones. Atribuciones. Facultades. Características fundamentales y trascendencia de ese Organismo.-
- Posición que viene a ocupar dentro de la economía nacional.- Incidencia.-
- Institutos similares. Facultades y efectos.-
- Estudio de las principales disposiciones.-

IV - AUMENTO DE SUELDOS DE EMERGENCIA.-

- Caracter de la disposición y consecuencias de la medida.- Significado. Facultades del poder Superior con respecto a la economía privada.-

V - SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.-

- Caracter. Aplicación con efecto retroactivo.- Sentido que tendrá en el futuro. Consideraciones generales.-

VI - PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS.-

- Generalidades.- Caracteres principales. Formas. Aplicación. Consecuencias.-

- b) Legislación extranjera.-
- c) Antecedentes nacionales.-
- d) Posibilidades de su establecimiento; formas; consecuencias y repercusión dentro de la economía.-

VII - CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL DECRETO-LEY

33.302/45 (LEY 12.921).-

I

INTRODUCCION.-

Los problemas relativos al trabajo son tan antiguos como el trabajo mismo. Nacieron con él. En un principio se presentaron en forma incipiente, esporádica, pero fueron adquiriendo, luego, mayor importancia según las épocas, circunstancias y lugares.-

La historia, en verdad, no ha sido pródiga en referirnos este aspecto de la vida social, ya que los escritores, en general, fijaron preferente atención a otros hechos, no obstante lo cual menciones concretas o tangenciales efectuadas por algunos de ellos permiten reconstruir, en grandes líneas, la evolución sufrida o, por lo menos, las formas básicas que caracterizan esta actividad en determinados periodos.-

De la era primitiva bien poco sabemos, mas el "ganarás el pan con el sudor de tu frente", de que nos habla el Génesis, es muy significativo. Implica reconocer inicialmente en el trabajo no una diversión o un placer, sino una carga, un sacrificio. El hombre, por su parte, busca siempre el menor esfuerzo. No entrega ciegamente su

fuerza y capacidad, en forma ilimitada y en cualquier condición. Vive instintivamente el principio hedonístico y éste juega un papel preponderante en toda relación laboral.-

? Puede pensarse que en la antigüedad fué él inoperante ?

En absoluto. Y por momentos, y en regiones dadas, debió ser sumamente activo, originando situaciones y conflictos, en cuya solución se dictaron oportunas reglamentaciones, como el Código de Hamurabi (2.000 años antes de N. S.J.C.) que contenía disposiciones precisas sobre jornada y salario.-

Esto señala, rudimentariamente, el proceso que caracteriza a todo el problema económico-social del trabajo. Por un lado, la necesidad de trabajar. Por otro, el deseo, tanto del empleador como del empleado, de obtener de su actividad el máximo beneficio con el mínimo esfuerzo. Inmediatamente, el conflicto entre dadores y tomadores de trabajo por la regulación de ese beneficio (retribución y demás condiciones).- Y, por último, la legislación tendiente a solucionar las diferencias y eliminar los choques, basada, unas veces en razones de orden disciplinario y otras, en los tiempos modernos sobretudo, en un elevado concepto de justicia social.-



Este proceso no ha jugado siempre libremente, ni en forma igual. No hay similitud entre el trabajo individual, familiar, de la tribu o del clan, de las épocas primitivas, con el que se observa posteriormente, en la sociedad organizada.-

Egipto, Grecia, Roma, el feudalismo, las comunas, las monarquías y las formas modernas de nuestra sociedad, no sólo constituyen un sistema político de gobierno, sino un conjunto de principios jurídicos, económicos, sociales y hasta religiosos, que influyen en todos los órdenes de la vida y que alcanzan, por supuesto, al trabajo, dándole caracteres propios.-

La esclavitud, la servidumbre, las corporaciones y el trabajo libre, señalan así, sucesivamente, la relación laboral básica -estrechamente vinculada a esos sistemas, regímenes y principios- predominante en determinadas épocas.-

Generalizada en la antigüedad, la esclavitud marca una etapa lamentable, en que el hombre sometido a su dueño como una cosa, carece en absoluto de libertad. Le es desconocida totalmente su dignidad humana y debe ejercer su actividad física e intelectual y adecuar su vida entera a las normas y condiciones exigidas por el amo, que tiene jurídicamente sobre él un poder ilimitado.-

sólo razones psicológicas y económicas sirvieron de freno para contener ese poder despótico. Al esclavo que realizaba labores nobles, de precisión o artísticas, se le dispensaba así un trato que permitiera contar constantemente con su buena voluntad, iniciativa e interés, para evitar que sufriera desmedro la calidad de su trabajo. En los menesteres rudos, tampoco se le restringían los medios de subsistencia o se le castigaba normalmente en tal forma de restarle capacidad de producción, individual o colectiva, ya que al dueño no le era indiferente todo eso.-

Robert Mossé (1) llega a decir al respecto, que el esclavo gozaba de una protección de que careció más tarde el operario bajo el regimen capitalista de absoluta libertad.-

Aquí al patrón no le interesaba la subsistencia de su obrero. Si disminuía su capacidad de trabajo o fallecía, otros lo reemplazarían. Allá, en lugar, sufriría directamente la merma de la producción o la pérdida del bien económico.-

En la servidumbre, las condiciones mejoran, reconociéndose al siervo alguna personalidad. No pertenecía ya

(1) Robert Mossé - Economie et Legislation Industrielles.-

al señor, pero estaba sujeto a la tierra que laboraba de tal manera que no podía abandonarla, aún cuando ella cambiara de dueño. Y a éste le debía, por derecho consuetudinario, determinados servicios y prestaciones.-

Casi correlativamente se inicia el artesanado, cuyo desarrollo reviste gran importancia, ya que constituye la base de las futuras corporaciones.-

En el artesanado la personalidad se destaca aún más. El obrero goza de libertad. Trabaja en su pequeño taller con sus propios utensilios, y vende su producción directamente en el mercado.-

Entramos ya en una economía superior a la pastoril y agrícola, de tipo comercial, con la división del trabajo, con la producción diversificada, con una técnica más compleja, y con formas comunales de agrupación social.-

Aquí, precisamente, nace la Corporación. Cómo? Mediante la organización de los artesanos, de un mismo oficio, con el fin de regular sus intereses comunes y sus relaciones recíprocas, de defenderse contra la concurrencia foránea y para mantener y elevar el prestigio de la profesión.-

Señala, en general, un período de reglamentación estricta y minuciosa en cuanto a la técnica y a los procedimientos de labor, pero también acerca de los precios y de las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices, en-

tre los cuales no estaba ajeno el salario.-

Sus beneficios fueron indiscutibles, pero, al parecer, el abuso de esa reglamentación, en favor casi siempre de un sector determinado, con evidente perjuicio para los otros, corrompió, en parte, el sistema.-

Precisamente, cuando el progreso, la aparición de las máquinas y los grandes descubrimientos exigían una evolución lógica, un cambio de técnica, esta institución desaparece coercitivamente y se desconoce por completo el principio rector que la animaba.-

Las nuevas formas y los nuevos sistemas surgen así encaramados en otras ideas, en otras concepciones, más concretamente, en las doctrinas liberales que, despiadadamente aplicadas, produjeron muchos de los males sociales que padeció y padece aún el mundo.-

Llegamos de esta manera al trabajador libre. Totalmente libre. Sin ataduras de ninguna clase, pero también lo encontramos solo, extremadamente solo, con las manos vacías.-

Estamos ya en el salariado. La economía escaló nuevas posiciones; se desenvuelve en el terreno manufacturero, es la época industrial.-

El hombre, en cambio, carente de los medios de

producción y compelido por sus necesidades y las de su familia, debió ofrecer su fuerza de trabajo física e intelectual, por un salario. A quién? A un patrón. En qué condiciones? En las que "libremente" conviniera con él.-

Y aquí esté todo lo trágico del nuevo sistema.-

No había tal libertad; no podía haberla. Fundándose en un principio teórico jurídicamente admirable, lo que se logró, en la práctica, fué la explotación del ser humano en la forma más despiadada e inicua.-

El afán de lucro no tuvo límites. No hubo valla legal ni moral que lo contuviera. Hasta los mismos sentimientos de caridad fueron ahogados.-

Nació así el capitalismo. Ese capitalismo fuerte y poderoso que llegó a dominar el mundo en lo económico, pero que abrió un poderoso abismo en lo social.-

Por un lado los detentadores de la riqueza y de los medios de producción; por el otro el pueblo, mejor dicho la masa de los trabajadores. Allá el privilegio, el poder, la dominación, el despotismo económico; aquí la explotación, la pobreza, la miseria.-

Hay exageración? Tal vez, si se negaran excepciones que las hubo, algunas de ellas bien conocidas.-

Pero estamos viendo el conjunto, y él responde

al concepto expuesto.-

Acaso, no nos ha referido la historia jornadas abrumadoras de 12, 14 y hasta 16 horas ? No nos ha dicho de la explotación de la mujer y de los menores, algunos de muy corta edad ?

No nos ha mencionado la crónica hasta el suicidio de niños en un intento de evadir esa explotación ?

Y bien. Este sistema abominable, fundado en la injusticia, no podía perdurar. La necesidad hecha clamor, llegó hasta los parlamentos de la sociedad, ya políticamente organizada en Estados, y se sancionaron las primeras leyes modernas protectoras del trabajador, no con el propósito de destruir el sistema, pero sí con el fin de contener sus consecuencias.-

La mujer y los menores son los que absorben, ante todo, la atención del legislador. Se limita así su jornada de labor y se prohíbe para ellos el trabajo nocturno.-

Estas leyes, muy modestas en sus beneficios y en sus alcances, según el pensar y sentir actual, fueron sin embargo de una enorme trascendencia porque introdujeron una cuña en el concepto liberal clásico, entonces reinante, admitiendo la intervención del Estado en las relaciones entre patronos y obreros. Principio básico que hoy informa toda

la Economía Social y ha quedado anidado hondamente en la conciencia colectiva que lo considera como una verdadera obligación y un deber ineludible del Estado moderno.-

Es que la desigualdad entre dadores y tomadores de trabajo para convenir su condiciones de labor y en especial su remuneración, requiere imperiosamente esa acción reguladora, que no tiene por objeto limitar la libertad de las partes, sino hacerla posible en un sentido amplio, colocando en un mismo plano al patrón y al obrero.-

No otra cosa animó al Estado a salir en defensa del débil: menores y mujeres, para seguir, luego, amparando a los ancianos y continuar, más tarde, prestando protección al trabajador en general, considerado como ser humano y como uno de los factores básicos de la producción, en virtud, precisamente, de la desventaja en que se hallaba frente al capital.-

De esta manera, desde fines del siglo XIX surgió en cada país un conjunto, más o menos numeroso, de leyes tendientes a solucionar esos problemas, propios del trabajo.-

Pero el carácter mismo de esta legislación y su incidencia económica, que, en definitiva, se traduce en el costo de producción, hacía necesario la adopción de idénticas medidas en todos aquellos Estados que se encontraran en iguales o similares condiciones de progreso.-

Ello no tardó en lograrse, mediante las conferencias y congresos internacionales, iniciados con el de Berlín de 1890, merced a los pactos bilaterales o los llamados tratados de tipo social y, sobre todo, gracias a la meritoria acción de la Organización Internacional del Trabajo.-

Así como bien pronto se encaró la mayoría de los aspectos laborables más penosos.-

Las ideas de los precursores del movimiento en favor de la llamada legislación social fueron superadas, de esta manera, con creces por la obra de gran alcance desarrollada casi paralelamente por los principales países industriales y por la citada Organización, que elaboró con los representantes estatales, patronales y obreros, en forma conjunta y orgánica, un sistema sin igual en la historia del mundo, en materia social.-

Allí están, como pilares de su obra, por una parte las numerosas convenciones y recomendaciones dictadas desde su origen y, por la otra, esos estudios, estadísticas, documentos e informaciones que demuestran acabadamente su fecunda labor en la solución de los problemas económico-sociales del trabajo.-

Se ocupó ella, y/o los países miembros, no sólo de la jornada, del salario, de los accidentes, de los menores y mujeres, del trabajo nocturno, etc., sino de las

distintas ramas básicas de la actividad industrial, comercial, agrícola, marítima; llegase al empleado y hasta al trabajador intelectual. Hoy nada escapa a esa acción; alcanza a todo lo que constituye un trabajo subordinado.-

Dentro de este campo qué lugar ocupa la República Argentina ?

Sin duda, una posición respetable y hasta de privilegio, ya que cuenta con una legislación obrera bastante adelantada y en cierta manera avanzada.-

No se entiende expresar con esto que nada queda por hacer. Nó. Pero es preciso significar que tan inexactas son las afirmaciones de quienes sostienen que el país carece de una sólida legislación social como la de aquellos que dicen se ha excedido los límites prudentes de toda norma coercitiva en la materia.-

Es cierto que el país no cuenta aún con un Código de Trabajo, pese a los varios proyectos presentados al Congreso Nacional; es exacto que las distintas jurisdicciones nacional y provinciales, señalan límites a la aplicación uniforme de toda norma laboral; es también indiscutible que la frondosidad de reglamentaciones, dictadas quizás algunas con cierto apresuramiento, ocasionan molestias; y es correcto reconocer, finalmente, que nada existe que no pueda ser susceptible de mejora, pero si analizamos se-

renamente el conjunto de las leyes en vigor, debemos concluir que hoy el trabajador en nuestro país no está desamparado, ni, mucho menos, abandonado a sus propias fuerzas.-

Lo protege una legislación amplia, eficaz y segura, respaldada, además, por una Constitución que contiene preceptos de justicia e igualdad ejemplares.-

Bastaría una rápida reseña para confirmar lo manifestado. Lo haremos, en parte, mencionando cronológicamente las principales leyes que acerca del trabajo y previsión social se dictaron hasta el 4 de Junio de 1943 y, en conjunto, las posteriores que se elaboraron bajo el signo del Gobierno Revolucionario nacido este día, y sus sucesores.-

<u>Lev N.º</u>	<u>Fecha</u>	<u>Objeto</u>
4.226	24- 9-1903	Jubilación de miembros de la Magistratura
4.235	28- 9-1903	Pensiones a Policía y Bomberos Cap.Fed.-
4.349	10- 9-1904	Creación Caja Nac. Jubil. y Pens. Civiles.
4.661	6- 9-1906	Descanso Dominical.-
8.999	3-10-1912	Organiz. Dpto. Nacional del Trabajo.-
9.148	25- 9-1913	Creación agencias públicas de colocaciones
9.511	2-10-1914	Inembargabilidad sueldos y salarios.-
9.661	28- 8-1915	Agencias particulares de colocaciones.-
9.688	11-10-1915	Accidentes de Trabajo.-
10.630	24- 4-1919	Creación Caja Jub. empleados ferroviarios
10.110	28- 1-1921	Creación Caja Jub. personal serv. públicos.
11.127	8- 6-1921	Represión del fosforismo.-
11.273	5- 8-1925	Pago del salario.-
11.317	30- 9-1924	Trabajo de menores y mujeres.-
11.338	9- 9-1926	Trabajo nocturno en las panaderías.-

<u>Ley N.º</u>	<u>Fecha</u>	<u>Objeto</u>
11.544	12- 9-1929	Jornada de Trabajo.-
11.575	2-12-1929	Org. Caja Nac. Jubilaciones Bancarios.-
11.640	7-10-1932	Descanso en la tarde del sábado.-
11.726	28- 9-1933	Ratifica seis convenios internacionales.
11.727	28- 9-1933	Ratifica tres convenios internacionales.
11.729	21- 9-1934	Contrato de empleo privado.-
11.933	15-10-1934	Seguro obligatorio de maternidad.-
12.205	25- 9-1935	Asientos conrespaldo.-
12.232	4-10-1935	Ratifica siete convenciones internacion.
12.383	7-10-1938	Despido por causa de matrimonio.-
12.581	27- 6-1939	Creación Caja N. Jub. y Pens. Periodistas.-
12.612	30- 9-1939	Creación Caja Jub. Marina Mercante Nac.-
12.637	10- 3-1940	Estatuto Empleados Bancos Particulares.-
12.651	8-10-1940	Regimen de trabajo Viajantes de Comercio
12.713	3-10-1941	Trabajo a domicilio.-
12.739	14-10-1942	Regimen contrato braceros para tareas agr. colas, ganaderas, forestales y mineras.-

Con posterioridad al 4 de Junio de 1943, la legislación en la materia ha tomado extraordinario impulso y un desarrollo sumamente amplio, traduciéndose, primero, en numerosísimos Decretos y Decretos-Leyes del Gobierno Revolucionario y, luego, en una serie ininterrumpida de leyes, decretos, resoluciones, disposiciones y medidas de toda clase del Gobierno Constitucional, surgido de los comicios de febrero de 1946.-

Versaron ellos sobre: salario, jornada, estatutos condiciones de labor, previsión social, asistencia social, vacaciones pagas, sueldo anual complementario, aprendizaje y trabajos de menores, horarios, Tribunales de Trabajo, reglamentos profesionales, mutualidades, etc.-

Alma y nervio de ese movimiento de legislación social fué el actual Señor Presidente de la Nación. Gral.

D. Juan D. Perón, quien, fiel a los principios proclamados por el movimiento revolucionario de 1943, ha trabajado intensamente y sigue desarrollando una actividad incansable para lograr extender en el país el verdadero reinado de la justicia social.-

Tales leyes, evidentemente, no tienen todas la misma importancia, ni han sido de aplicación en todo el territorio nacional.-

El sistema federal de gobierno, al crear dos jurisdicciones, una nacional y otra provincial, hace que el cuerpo de disposiciones mencionado alcance, en forma íntegra, sólo a la Capital Federal y Territorios Nacionales, extendiéndose a las Provincias únicamente en aquellos casos de leyes de fondo, expresamente reservadas a la Nación.-

En cada Provincia, a la vez, encontramos normas propias, de policía del trabajo, de jurisdicción local, cuya vigencia y aplicación no puede trascender los límites de sus fronteras.-

Por ello, al conjunto detallado precedentemente debemos agregar también estas normas, estas leyes de carácter provincial, que casi siempre guardan similitud con las de la Nación, aunque en su sanción no prime este propósito,

sino el concepto de particularismo, de la peculiaridad y necesidad propia de cada provincia.-

En la práctica, esto determinó algunos conflictos de jurisdicción y ciertos problemas de competencia, que requirieron la intervención de la Suprema Corte de Justicia para deslindar debidamente los límites propios reservados a la Nación y a las provincias.-

No obstante, puede sostenerse que la nueva corriente, favorable al trabajador, de justicia y reconocimiento pleno de sus derechos, ha superado los inconvenientes y conflictos, que nacían generalmente de la aplicación demasiado estricta o restrictiva de aquellas disposiciones, o del procedimiento, usado a veces, de desconocer sin más al trabajador todo beneficio económico y social, llegándose a una afirmación amplia de los derechos que le asisten.-

En esto debe reconocerse ha jugado también un papel preponderante el sindicalismo, cuya acción en los últimos años se vió alentada por el Gobierno, que la favoreció y estimuló en cuanto la consideró justa y razonable.-

De ahí que haya surgido un clima propicio para encarar los problemas del trabajo en forma cordial, sobre

bases más humanas y con miras sobre todo a la elevación de la clase obrera, mediante un standard de vida mejor.-

En efecto, salario y previsión social, son los dos pilares que se destacan netamente en las conquistas sociales argentinas de la época actual, logradas merced a una política gubernativa bien definida, conocida con el nombre de "justicialista".-

Precisamente, dentro de ese conjunto de leyes y decretos, a que acabamos de referirnos, encontramos uno que, por la importancia y trascendencia de la materia que regula, no sólo se destaca sobremedida, sino que incide de tal forma en la relación laboral que, bien utilizado, puede conducir, como ninguno, al anhelado equilibrio y paz sociales.-

Se trata del Decreto-Ley 33.302, dictado el 20 de Diciembre de 1945 y promulgado con fuerza de ley el 31-12-46, bajo el N° 12.921.-

Comprende nueve títulos, subdivididos en varios capítulos, que establecen en términos generales un régimen específico de salarios. Crea el Instituto Nacional de las Remuneraciones; implanta el salario vital mínimo móvil y básico; contiene disposiciones sobre sueldo anual complementario y aumentos de salarios de emergencia, y enco-

mienda desde ya al citado Instituto intervenir en la distribución de utilidades cuando sea establecida la participación en los beneficios.-

Ancara así de lleno el difícil problema del salario, uno de los puntos fundamentales de la cuestión social, y trata de resolverlo sobre una base eminentemente humana.-

No descarta en absoluto el factor económico dentro de la producción, pero hace primar el elemento "personal", "humano", sobre aquél, estableciendo un salario mínimo vital móvil que está condicionado únicamente a las necesidades del individuo y no a las conveniencias o posibilidades de la empresa, cuya situación considera recién al fijar el salario básico.-

Las leyes económicas, que giran alrededor de la oferta y demanda para la fijación y justificación del salario, han quedado en la emergencia, frente a frente a las leyes sociales, cediendo terreno a éstas en todo cuanto lo permite la estabilidad de la empresa sana y sometándose enteramente a las segundas cuando en épocas normales se esté en presencia de una organización antieconómica, incapaz de cumplir con la legislación vigente.-

Es un precepto justo, dentro de límites lógicos

por supuesto, que vuelve de interés y actualidad todo el complejo problema del salario, que veremos brevemente en el capítulo que sigue.-

En lo primordial este concepto coloca al trabajador en un plano superior, valorizando su labor, abriéndole nuevos horizontes y brindándole la posibilidad de un mejoramiento social que le permitirá un nivel de vida más elevado, mientras que para la empresa, o el capital, constituye una limitación precisa sobre la libertad de retribuir el trabajo, que pueda restarle parte de los beneficios que tomaba para sí y corresponden a su personal, pero que en definitiva también le aprovechará por la estabilidad, seguridad y cordialidad que nacen de una justa convivencia de capital y trabajo y que trasciende en todos los aspectos, fortaleciendo los lazos que unen a los hombres en sociedad.-

El Estado, por su parte, también se beneficia de ello y puede en mejores condiciones contribuir al bienestar general.-

La paz social es, indudablemente, el mejor ambiente para que prospere la actividad humana en todos sus aspectos. A ello debe tenderse superando cualquier obstáculo

lo y venciendo todo prejuicio, aunque fuera menester, para conseguirlo, romper con mal llamadas tradiciones, que sólo son rutinas para conservar privilegios y posiciones casi siempre discutibles.-

Con seguridad este Decreto-Ley 33.302 es de los que tienen esa virtud y su aplicación integral habrá de dar los mejores frutos.-

Como el aspecto retributivo del trabajo es el punto central del citado instrumento, antes de ocuparnos de él, haremos una pequeña reseña del salario, para facilitar su estudio y una rápida mirada a las otras leyes nacionales que se relacionan con él.-

II

SALARIO.-

En sentido amplio, el salario es la remuneración del trabajo subordinado.-

Los autores que se han ocupado de la materia han dado diversas definiciones según el punto de vista en que se ubicaron, sin diferir, no obstante, fundamentalmente, del concepto expuesto.-

Nuestra relación al respecto es más bien de orden objetivo. Por ello, dando por sentado su existencia como un hecho indiscutible de la economía actual, encontramos que puede presentarse de muy distintas maneras según predomine tal o cual razón económica, jurídica o social.-

La posición del trabajo frente al capital, ya sea en situación equidistante, en estrecha colaboración o en abierta oposición al mismo, ha dado lugar asimismo a variados sistemas retributivos.-

Ha ejercido también su acción en ello, el deseo del capital en estimular la producción, el interés del tra

bajador en asegurarse una subsistencia digna y estable frente a cualquier contingencia, y la intervención del Estado, cuya presencia en la materia es actualmente de real significación.-

Si a todo esto agregamos los factores esencialmente económicos y comerciales, los que derivan de la situación especial de las diversas empresas y mercados, tanto internos como internacional, y los que dependen de la política económica, financiera y demográfica de una época u otra, veremos que el salario sufre inevitablemente influencias poderosas que dificultan no sólo su estabilidad, sino hasta su fijación.-

Téngase en cuenta, por fin, los conceptos reincidentes acerca de la posición que capital y trabajo ocupan dentro de la empresa, como factores de la producción, frente al resultado de la misma y a la distribución del producido, y, lógicamente, habrá que concluir que el salario se presentará de una manera u otra, según impera tal o cual criterio, predomine tal o cual principio, o se imponga tal o cual fuerza.-

Por eso mismo resulta difícil hacer una enumeración completa de dichos sistemas, ya que siempre puede presentarse un factor preponderante o una distinta dosi-

ficación de los elementos considerados que darán nuevos aspectos y diferentes matices al salario.-

He aquí las formas más conocidas que puede asumir, observado desde el punto de vista:

- a) Del medio de pago.-
- b) De su poder adquisitivo.-
- c) De la relación directa o indirecta con el trabajo realizado.-
- d) De su cuantía o monto.-
- e) De los dictados de la justicia.-

a) Teniendo en cuenta el medio de pago, el salario puede ser:

En numerario o metálico.- Cuando está constituido por dinero en efectivo.- Es el más generalizado, sobre todo en la industria y el comercio.-

En especie.- Cuando está integrado por mercaderías, productos, alimentación, alojamiento o servicios similares. Es de muy poca aplicación actualmente.-

Mixto.- Cuando está formado por la combinación de los dos sistemas anteriores.- Rige especialmente en la gente de mar, en las labores agropecuarias, en el servicio doméstico y en las grandes explotaciones alejadas de los centros poblados, donde se suele dar habitación al personal que

trabaja en las mismas.-

b) Teniendo en cuenta su poder adquisitivo, el salario puede presentar dos aspectos definidos:

Nominal.- Es la suma de dinero que percibe el trabajador.-

Real.- Es la cantidad de cosas que puede adquirirse con la suma de dinero recibida. En verdad, éste es el concepto que más interesa. Lo otro es un signo ficticio, carente de verdadero valor.-

a) Teniendo en cuenta su relación con el trabajo realizado dos grandes divisiones se imponen:

Salario directo.- Es aquel que se abona al trabajador en virtud de la labor cumplida, haciéndose efectivo en dinero o en especie, en las fechas convenidas o determinadas de antemano.-

Salario indirecto.- Es aquel que se traduce en prestaciones para fines de previsión o asistencia, y en la concesión de facilidades de diverso orden económico-social a los trabajadores.-

El salario directo puede ser: simple o compuesto.-

Salario Simple: cuando su cálculo es sencillo, carente de fórmulas o complejidad alguna.-

Salario Compuesto: cuando para su determinación es menester

recurrir a procedimientos diversos, integrándose con distintos conceptos.-

El Salario Simple puede presentarse bajo las siguientes formas:

Salario por tiempo.- es el que se paga en razón del tiempo que dura el trabajo, independientemente de la cantidad y calidad de la tarea cumplida.-

Salario por pieza o unidad de obra.- Es el que se establece atendiendo a la cantidad de trabajo cumplido, de unidades fabricadas, independientemente del tiempo empleado.-

Salario a destajo.- Es el que se abona al agente en relación a la cantidad de obra ejecutada dentro de una jornada de trabajo previamente establecida.-

Salario por tarea.- Es el que se satisface por el trabajo determinado de antemano por el empresario, a ejecutar en una jornada, fijada también con antelación, retribuyendo aquél por unidad de obra y dando por terminada ésta al finalizar la labor encomendada.-

El Salario Compuesto puede presentarse de diversas maneras, tal como:

a) Progresivo.-

b) Familiar.-

c) Con primas o bonificaciones.-

d) Propinas.-

e) A escala movil.-

f) Participación en los beneficios.-

Salario progresivo.- Es el que va aumentando en razón de la edad del trabajador o de los años de servicio prestados por el agente a la empresa o por otras causas análogas, pudiendo consistir en cantidades fijas, independientes del salario inicial, o en variables, relacionadas con éste.-

Salario familiar.- Es el que se otorga al trabajador tomando en consideración además de su actividad y capacidad, el número de miembros de que consta la familia que sostiene o podría sostener con su trabajo.-

Puede ser absoluto o relativo:

Absoluto.- Si se fija uniformemente para todos los trabajadores de una región, localidad, industria, profesión u oficio, sean solteros o casados, tomando como base las necesidades de una familia de tipo corriente.-

Relativo.- Cuando se abona a cada trabajador en relación directa con el número de familiares a su cargo.-

Ambos sistemas ofrecen ventajas e inconvenientes. Para subsanar algunos de éstos, han surgido las llamadas Cajas de Compensación, que juegan un papel preponderante

allí donde rige el salario familiar relativo.-

Salario con primas.- Es aquel que está integrado por una suma base, más ciertas cantidades complementarias, fijas o variables, en dinero o en especie, calculadas de manera muy diversa y atendiendo a variados conceptos, tales como:

- Mayor rendimiento a partir de una cantidad de producción determinada.-
- Economía de tiempo en la labor cumplida.-
- Calidad del producto fabricado.-
- Perfección del trabajo.-
- Regularidad de la producción.-
- Economía en materiales y gastos generales.-
- Cuidado de máquinas y herramientas.-
- Conservación del equipo personal del trabajador.-
- Eficiencia colectiva.-
- Asistencia y puntualidad.-
- Riesgo o quebranto de caja.-
- Antigüedad.-
- Permanencia en una función.-
- Carestía de la vida.-
- Zonas alejadas de centros poblados.-
- Distancia entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador.-

- Vivienda inadecuada por razones del trabajo.-
- Exclusividad o especialización.-
- Capacitación profesional.-
- Ventas (comisión).-
- Obtención de nuevos clientes o asiduidad de visitas (para corredores, viajantes y representantes).-
- Invención o sugestión para perfeccionar sistemas productivos.- Etc.-

Constituyen, asimismo, verdaderas primas en especie, complementarias del salario, la concesión de casa habitación, comida y ropa de trabajo, combustible, luz, agua u otros productos o servicios por parte del empleador.-

El cálculo de estas primas no es, en general, muy complicado, respondiendo a premisas dadas y a procedimientos que están al alcance del trabajador común, salvo las que se refieren a la productividad, al rendimiento, que pueden presentar distintas formas, algunas de ellas realmente complejas.-

Es claro de éstas no son de aplicación a todos los trabajos. Están más bien relacionadas con las tareas mecanizadas de tipo industrial, en las que se busca estimular la producción con incentivos crecientes.-

Fresia (1) al estudiar estos sistemas los clasifica y enumera de la siguiente forma:

a) Referidos a la economía de tiempo y con variación de tipo lineal:

Sistemas: Halsey, Weir, Williams, York, Schiller, Wilchushaven, Scherman.-

b) Referidos a la economía de tiempo, pero con variaciones no lineales:

Sistemas: Rowan, "de guerra", Carvalho, Bayle y Barth.-

c) Referidos a la producción, con premios diferenciales:

Sistemas: Taylor, Merrick, Gantt.-

d) Como combinación de algunos de los sistemas precedentes:

Sistemas: Dinner, Baum y Parkhurst.-

e) Referidos a cómputo de puntos:

Sistemas: Bedaux, Haynes Maint.-

f) Referidos a escalas arbitrarias de producción:

Sistemas: Emerson, Kneoppel, Wesnerlard y Bigeloux.-

Señala asimismo algunos sistemas para hacer participar de esas primas a los trabajadores que solo indi-

(1) Nino Fresia.- I Salari ad Incentivo nelle Imprese Industriali. Milano.- 1947 pág. 37 y subsiguientes.-

rectamente contribuyen a la mayor producción.-

Salario con propina.- Es el que está constituido por una suma fija a cargo del empleador más un suplemento voluntario a cargo del cliente.-

Este sistema tan especial puede presentarse también sin suma fija alguna, es decir exclusivamente formado por las gratificaciones de los clientes, y hasta se ha llegado a pagar un derecho, el "derecho de servilleta" para servir en caracterizados lugares, donde tales propinas son elevadas.-

Existe ahora un movimiento contrario a esta forma de retribución y que persigue el reemplazo de la propina, que es de carácter voluntario y discrecional, por una adición fija y obligatoria, proporcional al consumo, a cargo siempre del cliente.-

Salario a escala móvil.- Es aquel que se fija o conviene con referencia a un determinado costo de la vida o al precio de venta del producto fabricado o a un índice de utilidades de la empresa considerada y que varía de acuerdo a las modificaciones que sufran esos índices.-

Es decir, que el valor nominal del salario va adecuándose al factor que se ha tomado como punto de mira.

De ahí su nombre de móvil.-

Salario mediante participación en los beneficios.-

Es aquel que remunera al trabajador atendiendo a las utilidades obtenidas por la empresa a que pertenece.

Puede ser "Participación pura y simple" o "Mixta". La primera no fija ninguna retribución básica, diaria o mensual y uniforme; la segunda, más lógica, establece un salario fijo, periódico, más una participación en los beneficios. Trataremos luego con más extensión esta forma de remunerar al trabajo.-

El salario indirecto, a su vez, puede presentar el carácter de "voluntario" u "obligatorio", según sea otorgado por el empleador directamente o impuesto por leyes positivas.-

Comprende las siguientes prestaciones:

- Previsión y asistencia en caso de enfermedad, parto, lactancia, vejez, invalidez, accidente, paro forzoso, despido, espera, muerte.-
- Luto.-
- Seguro de vida.-
- Infortunio o algún suceso feliz o desagradable.-
- Maternidad.-
- Casas baratas o primas para casa habitación.-
- Comedores.-

- Economatos y Proveedurías.-
- Concesión de productos o servicios de la empresa a precios reducidos.-
- Afrecimiento de medios de locomoción.-
- Cursos de aprendizaje o de perfeccionamiento, o pago de los derechos correspondientes a los mismos.-
- Viajes de turismo.-
- Instituciones recreativas, deportivas, clubes y diversiones.-
- Vacaciones pagas.-

Como puede observarse, las retribuciones precedentes no siempre son complementarias del salario, sino que a veces son verdaderamente substitutivas del mismo. Casos, por ejemplo, de los:

- Subsidios por paro.-
- " " enfermedad.-
- Indemnización por accidente.-
- " " despido.-
- " " espera.-
- " " impedimento o interrupciones en el trabajo.-

d) Por su cuantía o monto, el salario se divide en:

- a) Mínimo.-
- b) Corriente.-
- c) Máximo.-

Salario Mínimo.- Como su nombre lo indica, es el más bajo que se paga y puede ser: mínimo "de hecho" o "de derecho". Mínimo de hecho es el estrictamente necesario para el sustento de quien lo recibe. Mínimo de derecho, es el mínimo fijado por la legislación vigente.-

Salario Corriente.- Es el salario medio, tipo o común, en un determinado momento y lugar, para tal o cual industria, profesión u oficio.-

Salario Máximo.- Es el más elevado que paga un patrón, en virtud de un acto voluntario, o bien el que puede abonar sin afectar la estabilidad de su empresa. Reviste también el carácter obligatorio cuando es determinado y establecido por normas positivas.-

e) En relación con los dictados de la justicia, el salario puede ser: justo o injusto.-

Salario Justo.- Según Pérez Botija (1) "es el que tiene en cuenta no sólo leyes económicas sino también leyes de equidad y principios de justicia social".-

En verdad, el concepto más acabado de salario justo lo encontramos en las enseñanzas de la Iglesia Católica, desarrollado sobre todo en las encíclicas "Rerum

(1) Pérez Botija, Eugenio.- Salarios.- Madrid, 1944.-
Pag. 18.-

Novarum" y "Quadragesimo Anno" y en el pensamiento de los últimos Pontífices.-

Es de su "patrimonio", como expresa el Dr. Valsecchi (1).-

Salario Injusto.- Es aquel que no llega a satisfacer las necesidades del trabajador en el sentido expuesto por las Encíclicas Sociales y, en consecuencia, aquel que no se conforma con la justicia.-

Esta enumeración, aunque incompleta y asaz esquemática, da una somera idea de cómo puede presentarse el salario y de cómo ha ido evolucionando de manera tan simple desde los "a tiempo" o "por pieza" hasta los complicados sistemas de "primas", propios de la industria o gran empresa moderna.-

Cómo de una forma primitiva de pago en especie, fijada rutinariamente, se ha llegado a las actuales, fundadas en estudios minuciosos de rendimiento o economía de tiempo y materiales.-

Pero la evolución no ha quedado estancada. Continúa. Va en busca de otras combinaciones, de otras formas, para superar aquéllas. Se persigue afanosamente el

(1) Valsecchi, Francisco.- Silabario Social, Tomo II, pág. 197.- Buenos Aires, 1943.-

incremento de la producción y de los medios para satisfacer mejor las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.-

Es de nuestro medio y de fecha reciente el ensayo de disminuir la jornada de 8 horas con el propósito de acrecentar los rendimientos y elevar los salarios (1).-

La participación en los beneficios, por otra parte, es un sistema que no ha jugado aún su cometido, pero que habrá de revolucionar el salario cuando existan las condiciones propicias y necesarias para su desarrollo y cuando no sean sólo unas "migajas" lo que se destina a ese fin.-

Cabe pensar que en estos intentos mucho contribuirá el progreso de la técnica, pero también mucho dependerá del grado de solidaridad de las clases humanas.-

Esto, sin duda, es fundamental. Al respecto, he aquí una muestra. Después de la última guerra, el francés Marcel Barbú estableció la llamada comunidad Barbú (o Boisendau), en donde la empresa se vuelve comunitaria, adoptando un sistema remunerativo sumamente original. Los trabajadores son retribuidos por su "valor humano" que

(1) Canessa, Julio V.- "Aumento de Salarios y Disminución de Precios de Venta".- Boletín de Informaciones Petroleras, Buenos Aires, n° 291.- Año 1949.-

comprende el valor profesional y el valor social, estableciéndose puntos para su determinación (1).-

Más, qué fuerza mueve a esta evolución ?

La de siempre. Los mismos ejes motores de ayer pujan por el mejoramiento actual y bregarán por el de mañana. Por un lado los trabajadores reclamando un salario más elevado; por el otro, los patronos resistiéndose, más que a conceder el aumento, a disminuir sus ganancias.-

Pero, también concurre un tercer factor, de considerable importancia: la idea, el pensamiento; sea del economista, del filósofo o del moralista.-

Estos han intervenido siempre con sus doctrinas, con sus teorías, señalando rumbos, justificando procedimientos o fustigando sistemas y, sin duda, lo harán también en el futuro.-

Lo que éste nos depare no está a nuestro alcance; el pasado, en lugar, nos muestra las siguientes teorías principales:

Teoría de la Oferta y Demanda.- Considera al trabajo como una simple mercancía y su valor entonces se determina, al igual que el de éstas, mediante el juego de la ley de la

(1) "Criterio", Buenos Aires, Marzo 13 de 1952.- N° 1159
Pág. 173.-

oferta y de la demanda.-

La conocida y repetida frase de Cobden: "cuando dos patronos corren tras un obrero, el salario sube; cuando dos obreros corren tras un patrón, el salario baja" se verifica en todos los casos.-

El salario no sería otra cosa que el precio de esa mercadería.-

Es la teoría sostenida por la escuela liberal del siglo XIX, en la que Adam Smith jugó un papel preponderante.-

Teoría del Salario Natural.- Fundada en la misma doctrina liberal, está relacionada con la teoría anterior toda vez que considerado el trabajo como una mercadería y el salario como su precio de venta, no podría ser éste inferior al costo de producción, y este costo no sería otro que el mínimo indispensable para la subsistencia del obrero y la procreación de quien habrá de reemplazarlo cuando desaparezca.-

Fue expuesta por David Ricardo en los términos siguientes: "El precio natural del trabajo es el que suministra a los obreros en general los medios de subsistir y de perpetuar su especie, sin aumentos ni disminuciones".-

Teoría del Fondo de los Salarios.- Inspirada en la precedente y conocida también por ley Malthus o salario demográfico, fué concretada por Mac-Culloch al definir el salario como el cociente resultante de dividir por el número de trabajadores existentes en un país la cantidad de dinero o bienes económicos que se destinan al pago de salarios.-

En consecuencia, éstos suben o bajan según varíen en ese sentido dichas sumas o lo hagan en sentido contrario el número de obreros.-

Teoría de Lasalle o Ley de Bronce.- Advierte Fernando Lasalle que el salario es determinado por una ley, que llama de bronce, fatalista, rígida, según la cual el promedio siempre queda reducido al sostén necesario, indispensable, según las costumbres de una nación dada, para conservar la existencia de un obrero y reproducirla.-

No podría elevarse mucho de ese promedio sin fomentar un aumento de población y a la larga una mayor oferta de brazos, ni tampoco descender por debajo del mismo ya que la carencia de medios para sustentarse originaría, en definitiva, una falta de brazos.-

El salario medio, real, del trabajador, consistiría, pues, en el movimiento perpetuo en derredor de ese

centro de gravedad, en el que sería preciso recayese constantemente.-

Teoría de la Plusvalía.- Marx afirma que el valor de las mercaderías está determinado por la cantidad de trabajo en ellas contenido o incorporado y que, en consecuencia, al trabajador le corresponde como salario el valor total de la mercadería que ha producido.-

El capitalista, empresario o patrón, en lugar, sólo le paga una parte de ese valor, el necesario para vivir, apropiándose injustamente de la diferencia, que designa con el nombre de "plus-valía".-

Teoría de la Productividad del Trabajo.- Es la que toma como base para la estimación del salario la productividad del trabajo.-

El salario será directamente proporcional a la misma.-

Jevons dice al respecto: "El salario del trabajador acaba siempre por coincidir con el producto de su trabajo, después de deducir la renta, los impuestos y el interés".-

Relacionada con este concepto se ha expuesto la teoría del rendimiento marginal, en que los salarios se establecen con base en el valor del producto neto de la

unidad marginal de trabajo empleada.-

Teoría de la Libertad Contractual.- Es la que sostiene que la libertad de las partes, debidamente manifestada, constituye la única fuente utilizable para la determinación del salario que, en cada caso, debe percibir el trabajador.

En sí queda librado el salario a la mayor o menor necesidad que tenga el obrero de aceptar las condiciones impuestas por el patrón.-

Juan Bautista Say llega a afirmar que "obligar, sea como quiera, a pagar trabajos a un precio mayor que aquel por el que se ofrecen ejecutar, constituye una violación de la propiedad y un ataque dirigido a la libertad de las transacciones".-

Como una ampliación de este concepto, modificado en su fondo, ha surgido la llamada teoría de la negociación, que sostiene que los salarios están determinados por la posición más o menos fuerte de los trabajadores o de los sindicatos, por una parte, y de los empleadores, por la otra, en materia de negociación.-

Teoría Católica del Salario.- Se funda en el carácter "personal" (humano) y "necesario" del trabajo, deduciendo de allí que el salario debe remunerar de tal manera al trabajador que quede a salvo su derecho a una existencia digna.-

Obedece, pues, a normas morales de justicia más

bien que a la ciega ley de la oferta y demanda.-

Es conocida con el nombre de doctrina del Justo Salario y si bien en esencia está en los mismos mandamientos de la ley de Dios, fué tratada por varios doctores y teólogos, entre ellos el gran Tomás de Aquino (1).- Recientemente ha sido desarrollada por León XIII en su encíclica "Rerum Novarum" (año 1891) y por Pío XI en su "Cuadragesimo Anno" (año 1931), en términos muy enérgicos, que ponen de manifiesto la importancia que les merece este tan debatido asunto del salario, del justo salario.-

SALARIO VITAL MINIMO.-

Después de las teorías y doctrinas que acabamos de mencionar, no se puede ver al salario vital mínimo como una forma cualquiera de los sistemas retributivos posibles.

Es menester penetrar un poco más. Su nombre nos dice de dos aspectos fundamentales: mínimo y vital.-

Nos aleja de inmediato de la empresa, de la producción, del mercado. Nos coloca frente al hombre. Y al hombre que tiene que subsistir.-

(1) Manuel Rocha.- Trabajo y Salario.- Buenos Aires, 1938
Pág. 34.-

Todo ser, toda persona, para vivir, necesita forzosamente contar con un mínimo de recursos.-

Cuál debe ser este mínimo ?

He aquí el punto de discusión. El acuerdo no es fácil, si se pretende establecer límites exactos, ya que es innegable que interviene una serie de factores susceptible de distinta apreciación, y que puede variar en el tiempo y en el espacio.-

Sin duda, un dietólogo podría establecer la gama de alimentos mínimos que requiere una persona para vivir fisiológicamente, y el economista calcular los costos y el salario correspondiente.-

Tendría ello algún valor ? Muy relativo. Aún en el caso hipotético considerado, la alimentación no es sino una parte de ese mínimo y la persona indicada no puede ser tomada tampoco como un hombre aislado, un Robinson Cruscé. El camino elegido no nos lleva pues a la meta.-

La dificultad, no obstante, se atenúa si vamos fijando principios, de acuerdo a una teoría cualquiera, y puede llegar hasta a desaparecer si, compenetrados de ellos, limitamos la implantación a un lugar determinado, de no muy vasta extensión.-

Así, recurriendo a la teoría del Justo Salario

y al concepto de salario mínimo ya definido, en sus dos aspectos "de hecho" y "de derecho", el salario mínimo vital, de que nos ocupamos, viene a ser la combinación de los tres, o, si se quiere, participa de sus características principales.-

En efecto: buscamos un mínimo "de hecho", pero no un mínimo cualquiera, sino un mínimo "de hecho" "justo", y para que este mínimo "de hecho" "justo" se aplique realmente, debe ser impuesto por ley, es decir, tomar forma obligatoria, "de derecho".-

En la teoría del Justo Salario de la Doctrina Católica (1), ese mínimo "de hecho" "justo" es el salario familiar absoluto, es decir el salario que permita cubrir las necesidades ordinarias que tiene un trabajador normal, con una familia de composición media, con un nivel de vida sobrio y honesto y que responda a las condiciones sociales de la época y del lugar en que vive.-

Si este salario familiar absoluto se impone por ley, en un determinado lugar, estamos en presencia del verdadero salario vital mínimo, dentro de la posición adoptada.-

(1) Valsecchi.- Ob. cit. Tomo II.- pág. 204.-

Por supuesto, su monto diferirá según el valor que se asigne a cada una de las necesidades mencionadas.-

Por ello, en la ley o convenio que persiga su establecimiento, es imprescindible la determinación exacta de ellas, definiendo claramente los elementos que habrán de integrarlas, o estructurar el organismo a cuyo cargo quedaría la misión de fijar el monto y mantenerlo actualizado.-

En la práctica, el procedimiento no se ajusta siempre a un concepto tan estricto de justicia. Se habla de salario mínimo, en términos generales, y se establece por estimación en una suma que se considera adecuada al fin perseguido.-

Es que la retribución del trabajo en determinado momento y rama de actividad o mano de obra considerada, había llegado a un nivel tan bajo que se hacía necesario y urgente intervenir de alguna manera para limitar la libertad absoluta del empleador en ese punto, fijando un mínimo compatible con las necesidades más elementales de la vida humana, aún sin llegar al cálculo exacto de ellas.-

Esa intervención tiene antecedentes de antigua data.-

Broda refiere que se la encuentra en varias le-

yes inglesas de los años 1351, 1563 y 1603, en Suiza en 1717, y en Francia en algunas ordenanzas de 1726, 1749, 1750, 1760 y 1781.- (1)

No obstante, en 1747 el Estado Inglés deja de reglamentar los salarios y confía a los jueces de paz la misión de resolver los diferendos entre obreros y patrones.-

Más tarde, las nuevas ideas económicas y el triunfo de la concepción del estado "gendarme" hizo desaparecer todo vestigio de reglamentación legal de los salarios y no tuvieron éxito ciertas mociones presentadas en el Parlamento Inglés en 1795, 1800 y 1808 para el restablecimiento de tarifas mínimas.-

Para Barthélemy Raynaud (2) la historia doctrinaria del salario mínimo arranca en la edad media como una exigencia de la justicia cristiana que fija la idea de un salario justo, suficiente para vivir.-

En el siglo XIX el imperio de la ley de la oferta y demanda, en el libre juego de las fuerzas económicas, determinó, en la manufactura, sobre todo, la fijación por

(1) R. Broda - La Fixation Légale des Salaires.-
Paris, 1912.- Pág. 8.-

(2) Barthélemy Raynaud - Vers le salaire minimum.-
Paris, 1913.-

parte de los empleadores de condiciones de vida muy difíciles para los trabajadores y correlativamente originó un nuevo movimiento en favor del salario mínimo que cristalizó no sólo en ideas, sino en disposiciones positivas.-

Así, mientras en el campo del catolicismo social crearon un clima propicio Ketteler en Alemania, Vogelsang en Austria, el Cardenal Manning en Inglaterra, Pottier y la famosa "Unión de Friburgo" en Bélgica, es León XIII en su encíclica "Rerum Novarum" quien fija perfectamente, en 1891, la posición y el pensamiento de la Iglesia.-

Suyas son estas palabras:

"Aún concedido que el obrero y el patrono libremente convienen en algo, y particularmente en la cantidad de salario, queda, sin embargo, siempre una cosa, que dimana de la justicia natural y que es de más peso y anterior a la libre voluntad de los que hacen el contrato, y es esta: que el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres. Y si acaeciese alguna vez que el obrero obligado por la necesidad o movido del miedo de un mal mayor, aceptara una condición más dura, que contra su voluntad, tuviera que aceptar por imponérsele absolutamente el amo o el contratista, sería eso hacerle violencia y contra esa violencia reclama

la justicia. (1).-

Pío XI en su encíclica "Quadragesimo Anno" perfecciona el concepto, fijando su alcance.-

En la doctrina socialista no encontramos una teoría concreta que directamente se refiera a este punto, pero su pensamiento acerca del salario mínimo deriva, sin duda, del punto central de justicia, propugnado por la misma.-

Así Bismondi, luego de criticar acerbamente el salario insuficiente para vivir, propicia, como remedio a los males que él origina, el establecimiento de "garantías profesionales", según las cuales el obrero tiene derecho a que el empleador tome a su cargo la prestación de asistencia en caso de enfermedad, paros o hechos imprevistos similares.-

Para Menger (2), el mínimo de salario resultaría indirectamente de la aplicación simultánea del derecho a la existencia y del derecho al producto íntegro del trabajo durante el período transitorio, atendiendo a la realización completa del pensamiento socialista.-

Asimismo, en un movimiento de ideas ha tratado de justificarse el establecimiento del salario mínimo en

(1) "Rerum Novarum" (n° 63) - Roma, 15-5-1891.-

(2) Anton Menger.- El derecho al producto íntegro del trabajo en su desarrollo histórico.- Buenos Aires, 1944 (pág. 23)

nombre de la "utilidad social". La reforma se impondría en virtud del interés social y sería conforme al mismo interés económico.-

Fué S. Webb en su "Industrial Democracy" y en su "The economics of the minimum wage" quien desarrolló esta tesis y propugnó que debía llegarse al salario mínimo por la acción profesional y sólo en circunstancias especiales por medio de la ley.-

En el terreno de las realizaciones, un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (1) nos muestra como a partir de la última década del siglo XIX comienzan a dictarse leyes acerca del establecimiento de salario mínimo, siendo Nueva Zelanda y Australia las primeras en aplicar sistemas modernos en los años 1894 y 1896, respectivamente.-

La experiencia de Australia fué seguida con sumo interés en Europa y América del Norte, dictando Gran Bretaña en 1909 su ley, haciendo lo propio en 1912 el Estado de Massachusetts en Estados Unidos.-

No tardó en generalizarse el nuevo sistema en Francia, Canadá, Austria, Noruega, Checoslovaquia, Rumania, Hungría, Perú, Uruguay, Alemania e Italia, para

(1) **Les Méthodes des Fixation de Salaires Minima.- (Etude Internationale) - Geneve - 1927.-**

no citar sino algunas de las naciones que lo adoptaron.-

Estas leyes tuvieron a veces un alcance mayor que el de evitar el pago de salarios demasiado bajos. Es que el salario no es solo el medio de vida del hombre, es también un elemento del costo de producción y mirado desde este u otro punto de vista, crea variadas situaciones que el estudio citado encara ampliamente.-

Ello escapa a nuestro objeto, pero antes de pasar al punto siguiente debemos señalar que el salario mínimo en general contempla también la situación de la empresa y puede fijarse para todos los trabajadores de una región o los de una rama dada de actividad.-

Puede referirse a un grupo determinado, como mujeres y niños, o extenderse a todos sin excepción.-

Puede ser establecido por determinación del empleador, por convenio o por ley.-

Puede ésta fijar el monto directamente o designar órganos que lo hagan y/o señalar el procedimiento para calcularlo.-

Puede referirse solo a un mínimo vital, estimado según la costumbre, o bien tener en cuenta en su fijación factores bien definidos, como: zona de aplicación, género de trabajo o industria, grado de especialización profesional, costo de la vida, etc.-

SALARIO BÁSICO.-

Es el que corresponde a cada categoría o especialidad de trabajo. Además, en las formas modernas de remuneración, sobre todo en aquellas en que intervienen distintos elementos para integrarla, el salario se presenta discriminado en dos partes: una fija, establecida de acuerdo a la categoría, calidad o rendimiento del trabajo; otra variable, formada por conceptos tales como: antigüedad, asistencia, asignación familiar y demás suplementos de carácter social.-

La primera es, generalmente, llamada salario básico.-

El concepto se encuentra con frecuencia en los convenios colectivos de trabajo, y en las leyes, decretos, resoluciones sobre retribuciones, donde se enumeran por categoría, las escalas básicas de sueldos, de acuerdo a cada tipo de labor y a la especialización respectiva.-

Más que un aspecto diferente del salario, es pues una denominación que facilita el manejo de estas cosas.-

¿Qué relación guarda con el salario mínimo vital? Evidentemente, en algunos casos podrá confundirse con él; en la generalidad debiera superar al mismo.-



En el Decreto-Ley 33.302 tiene ya un alcance mayor, fijando su concepto con determinación precisa y detallada de lo que debe comprender.-

SALARIO MOVIL.-

Hemos definido ya el salario a escala movil, que no es otro que el que estamos viendo.-

Dentro de las condiciones tan cambiantes de la economía, sobre todo, en las últimas décadas, los precios y el costo de la vida oscilan con tanta intensidad y frecuencia que si los salarios nominales permanecieran estacionarios sufrirían constantes modificaciones en su poder adquisitivo.-

Para evitarlo, se ha recurrido a este tipo de salario, llamado movil, cuyo valor nominal se ajusta según el ritmo del alza o baja del costo de la vida o del factor tomado como punto de referencia.-

De esta manera se logra mantener la adecuada estabilidad de su poder adquisitivo.-

Los factores generalmente considerados son:

- a) Costo de la vida.-
- b) Precio de los productos fabricados.-
- c) Situación de la Empresa.-

y el reajuste se practica no en forma paralela a las modi-

ficaciones que sufran, sino luego de registrarse un determinado porcentaje de alza o baja, por razones obvias.-

SALARIO FAMILIAR.-

Es el que tiene en cuenta no solo las necesidades individuales del trabajador, sino también las de su familia.-

Esta forma, ya definida más arriba, nace como una reacción contra la situación de miseria a que se veía sometido el obrero, cuyo trabajo, considerado como una mercancía, no era retribuido sino con el precio de ésta, precio que resultaba de la ley de la oferta y demanda y, en consecuencia, ajeno a las necesidades de la familia que normalmente todo trabajador debe satisfacer.-

La defensa más insistente fué hecha por la doctrina social- católica, que no concibe otro salario que éste, es decir que en su teoría del justo salario va implícito el concepto de que él debe ser suficiente para atender al sostenimiento de una familia-tipo, de composición media y en condiciones dadas.-

Como hemos visto, puede presentarse ^{bajo} dos aspectos: absoluto y relativo, y los inconvenientes que surgen

de este último se salvan con una institución, las llamadas cajas compensadoras, que funcionan ya en algunos países que han adoptado el sistema.-

Estos conceptos de salario familiar, mínimo vital, móvil y básico, constituyen los puntos principales de todo el sistema retributivo moderno y aunque existe dificultad en establecer el monto preciso de la remuneración, ya que ésta no sólo debe tener en cuenta las necesidades del trabajador sino también la situación económica de la empresa y del mercado y las condiciones sociales reinantes, estimase que salvo períodos de crisis o verdaderas excepciones, ello podrá alcanzarse si cada una de las partes en juego está realmente animada de un verdadero espíritu de justicia social.-

LEGISLACION EXTRANJERA Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO.-

Una institución de tanta importancia como la que acabamos de reseñar, que se proyecta en el mundo entero, alcanzando por igual a tomadores y dadores de trabajo, no podía quedar ajena al legislador ni al gobernante.-

Uno y otro, en efecto, dentro de la esfera de su competencia, fueron requeridos por los distintos problemas originados, directa o indirectamente, por el salario, y su acción se tradujo en una serie de leyes, decretos y resoluciones que reglamentaron en mayor o menor escala los aspectos más salientes del mismo.-

Es más; hasta en algunos textos constitucionales encontramos disposiciones expresas concernientes a este asunto, como en la carta magna de Méjico, cuyo artículo 5° dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales: "sin la justa retribución" y agrega en su art. 123 que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados "deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin con-

travenir a las leyes siguientes", y va enumerando en 31
encisos una larga serie entre las que hallamos estos prin-
cipios:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador se-
rá el que se considera suficiente, atendiendo las condi-
ciones de cada región, para satisfacer las necesidades
normales de la vida del obrero, su educación y sus pla-
ceres honestos, considerándolo como jefe de familia".-

"En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera,
los trabajadores tendrán derecho a una participación en
las utilidades".-

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin
tener en cuenta sexo y nacionalidad".-

"El salario mínimo queda exceptuado del embargo, compen-
sación o descuento".-

"La fijación del tipo de salario mínimo y de la partici-
pación en las utilidades se hará por comisiones que se
formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Cen-
tral de Coordinación, que se establecerá en cada Estado".-

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayen-
tes, aunque se expresen en el contrato de trabajo, las
que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de
las Juntas de Conciliación y Arbitraje".-

La Constitución de la República Oriental del Uruguay, del 24 de Marzo de 1934, reformada en 1938 y 1942, en su art: 52 expresa que "La ley ha de reconocer a quien se hallase en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de la conciencia moral y cívica, la justa remuneración, la limitación de la jornada, el descanso semanal y la higiene física y moral".-

La del Brasil, de 1946, contiene también disposiciones de este tipo; así su art. 157 reza: "La legislación del trabajo y de la previsión social obedecerá a los siguientes preceptos, además de los otros que consideren el mejoramiento de los trabajadores:

- I.- Salario mínimo capaz de satisfacer, de acuerdo con las condiciones de cada región, las necesidades normales del trabajador y de su familia.-
- II.- Prohibición de diferente salario por un mismo trabajo, por edad, sexo, nacionalidad o estado civil.-
- III.- Salario de trabajo nocturno superior al diurno.-
- IV.- Participación obligatoria y directa del trabajador en las ganancias de la empresa, en los términos y formas determinadas por la ley".-

En la de Cuba, del 5 de Junio de 1940, existen

24 artículos dedicados a los temas laborales, entre los cuales el 61 manifiesta que todo trabajador manual o intelectual, de empresas públicas o privadas, del estado, provincias o municipios, tendrá garantizado un salario o sueldo mínimo, que se determinará atendiendo a las condiciones de cada región y a las necesidades normales del trabajador, en el orden material, moral y cultural, y considerándolo como jefe de familia, y el salario mínimo que se establecerá por comisiones paritarias para cada rama de trabajo, de acuerdo con el nivel de vida y con las peculiaridades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola.-

El art. 185 de la Constitución del Ecuador, del año 1946, establece que "El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender a sus necesidades personales y familiares".- Habla también del salario mínimo, del familiar y de la participación en los beneficios.-

Venezuela, Panamá, Nicaragua, Perú y casi todos los estados americanos cuentan en sus estatutos fundamentales con preceptos relativos al salario y a la retribu-

ción, en general, e iguales propósitos se advierten en las últimas constituciones de países europeos.-

En el campo de la legislación, existe una verdadera frondosidad de textos, algunos muy minuciosos, que regulan el salario desde diversos puntos de vista, no solo en los grandes países sino también en los pequeños y hasta en remotas colonias.-

Es que tanto éstos como los Estados industrializados y de poderosa economía tienen fundamentalmente los mismos problemas básicos, derivados del trabajo asalariado, además de los especiales propios de cada región, tipo de explotación, grado de desarrollo económico, estado de formación profesional y nivel de educación común de los trabajadores.-

Se ha generalizado así el establecimiento de normas relativas a lugar y fecha de pago de los salarios, a deducciones e inembargabilidad de los mismos hasta una determinada proporción y a su pago en moneda nacional.-

Pero lo que más interesa es, sin duda, el monto de la retribución, su cuantía, y aquí las leyes tampoco faltan.-

Si partimos de la sancionada por Nueva Zelanda en 1894, sobre salario mínimo, que es la primera apli-

ecación moderna de una reglamentación de este tipo, largo sería enumerar las que se dictaron con fines análogos en los diversos estados de Australia y países de Europa, América y Asia.-

En la actualidad casi no hay nación que no tenga su norma positiva sobre fijación de salarios, y hasta se ha llegado a contemplar por separado alguna rama de actividad especial, tal como las industrias mecánicas y la agricultura.-

Austria, por ejemplo, por ley 1948, sentó principios generales sobre retribuciones para los trabajadores agrícolas, disponiendo que la negociación colectiva determinará los pormenores.-

Brasil, Inglaterra, Holanda, Italia, Polonia, Nicaragua, Uruguay, Venezuela, Portugal, Hungría, Francia, Estados Unidos, etc. etc., cuentan igualmente con normas precisas al respecto.-

Los sistemas generales adoptados para la fijación del salario en esas leyes pueden resumirse en tres:

- a) En forma directa por el Gobierno.-
- b) Mediante un Consejo compuesto por representantes de los trabajadores, empleadores y del Gobierno.-
- c) Por un proceso de conciliación y arbitraje obligatorio, que entra a funcionar cuando las partes no logran poner-

se de acuerdo entre ellas.-

La negociación individual y colectiva, por su parte, sigue jugando un papel primordial en todo lo que expresamente no cae dentro de las leyes o disposiciones gubernamentales que regulan el salario.-

La Organización Internacional del Trabajo, ha encarado asimismo, este asunto del salario. Y es lógico que lo haya hecho ya que su razón de ser está tan ligada a él, que pareciera que ambos, en definitiva, persiguen el mismo fin: el logro de un nivel de vida más elevado de los trabajadores.-

Nacida al terminarse el primer conflicto mundial, como consecuencia de la aspiración de los trabajadores formulada en plena guerra, su obra fué vasta y de gran alcance. Vinculada como estaba a la Liga de las Naciones, pudo resistir, sin embargo, la grave crisis que ésta sufrió y así puede decirse que cuando el Tratado de Versaille se desintegró, sólo la parte XIII, titulada Organización del Trabajo, resistió la prueba del tiempo.-

Entre sus objetivos estaba la garantía de un salario que asegurara condiciones de existencia conveniente y en la "Declaración de Filadelfia", del 10 de Mayo de 1944, formulada en la Vigésimo-sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, referente precisamente

a los fines de la Organización, reconoce, en su parte III, la solemne obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

- "la plenitud de empleo y la elevación de los niveles de vida".-
- "la disposición en materia de salarios y ganancias, duración del trabajo y otras condiciones de trabajo, de medidas calculadas a fin de asegurar, a todos, una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que trabajan y necesitan de tal protección".-
- "la extensión de medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesiten tal protección y asistencia médica completa".-

Desde un principio la Organización tuvo presentes esos fines y prestó conveniente atención al problema del salario, adoptando cuatro convenciones y algunas recomendaciones sobre el particular.-

El Convenio de 1928 relativo a la institución de medidas para la fijación de salarios mínimos, completado con una Recomendación acerca de la aplicación de las medidas para la fijación de salarios mínimos.-

El Convenio de 1938 sobre estadísticas de los salarios y las horas de trabajo.-

El Convenio de 1946 referente a los salarios, duración del trabajo a bordo y dotación, en la rama marítima, revisado en 1949.-

El Convenio de 1949, relativo a la protección del Salario, complementado con una recomendación.-

Asimismo dedicó atención a los problemas especiales de la política de salarios en los territorios no metropolitanos en las recomendaciones de 1944 y 1945, concernientes a las normas mínimas de política social en los territorios dependientes.-

En todas las reuniones regionales de la Organización Internacional del Trabajo se adoptaron también resoluciones declarando que deberían hacerse todos los esfuerzos posibles para mejorar los niveles de salarios en la industria y en las ocupaciones donde aún son bajos, con miras siempre al logro de un salario vital para los trabajadores.-

Pero aún fuera de las Conferencias, en los organismos de la Oficina y diferentes Comisiones, este asunto mereció constante y preferente atención, desde los distintos puntos de vista que ofrece.-

Es que no hay justicia social sin un salario conveniente ni un nivel de vida más elevado sin un salario real que lo haga posible.- Las prestaciones de asistencia y previsión no lo podrán reemplazar en ese objetivo sino muy parcialmente.-

-- . --

LEGISLACION NACIONAL Y ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS.-

La Constitución Nacional de 1853 ya contenía en sí, sobre todo en el preámbulo, el espíritu necesario para encarar los asuntos del trabajo en forma amplia con miras al "bienestar general".-

Pero en la de 1949, el principio toma fuerza inequívoca, con la incorporación de los "Derechos del Trabajador", formulados por el Excmo. Señor Presidente de la Nación, Gral. Juan D. Perón, el 25 de Febrero de 1947, en los que expresamente se reconoce el derecho a la "Retribución Justa".-

En consecuencia, las leyes que en adelante sancione el Congreso en materia de remuneraciones estarán orientadas hacia tal fin.-

Empero, con anterioridad, el Parlamento ha estudiado también la materia, sancionando varias leyes que versan acerca del salario, ya sea directamente, es decir con el propósito exclusivo de regularlo y protegerlo, ya indirectamente, al tomarlo como punto de referencia, para el otorgamiento de otros beneficios, o en la consideración de otras instituciones.-

En cuanto al primer aspecto, cabe citar a la

ley 9511, sancionada en 1914, que establece la inembargabilidad de los sueldos, salarios, jubilaciones y pensiones, hasta la suma de \$ 100.- mensuales y la proporción en que lo serán cuando excedan de esa suma.-

Este principio ha sido reglamentado en forma distinta para los sueldos de los empleados públicos; y en el subsidio por maternidad, establecido por ley número 11.933, la inembargabilidad alcanza al monto total del mismo.-

La ley de trabajo a domicilio, n° 12.713, en su art. 14, igualmente ha creado una situación especial para este personal, fijando la inembargabilidad del salario que percibe, hasta la suma de \$ 200.- m/n. mensuales.-

Siempre dentro del primer aspecto, tenemos también a la ley de pago de salarios n° 11.278, de 1923, ampliada con la ley n° 11.337, de 1926, que regula la forma, los plazos y los días y lugares de pago.-

Así el art. 1° expresa que "Todo salario o sueldo de obreros o empleados deberá abonarse exclusivamente y bajo pena de nulidad, en moneda nacional de curso legal.- Será permitido el pago con cheque bancario únicamente cuando corresponda a un período de pago y por una suma no inferior a \$ 300.- m/n.".-

El art. 2° establece los plazos para los pagos

y el 3° agrega que ellos "deberán hacerse en días hábiles, durante las horas y en el sitio del trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en él ocupadas".-

Prohíbe igualmente, por el art. 4°, toda deducción, retención o compensación del salario:-

Estos principios que persiguen el deseo de asegurar la efectividad del pago de los salarios, sin demoras, ni mediante bonos o vales, ni ante la incitación de malgastarlos en bebidas, están complementados con disposiciones especiales que se hallan en otros instrumentos, tales como la ley n° 12.651, relativa a los viajantes de comercio, cuyo art. 7° establece que "Las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente, siempre que el lugar del principal asiento de los negocios del comerciante o industrial sea el mismo en que el viajante realiza sus operaciones o negocios y a los tres meses en los demás casos".-

La ley 12.713, sancionada en 1941, relativa al "trabajo a domicilio", en su art. 11 estipula, por su parte, que en esa clase de labores "los pagos de los salarios

se harán en forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación".-

Asimismo existen disposiciones especiales, en cuanto a los braceros, para los trabajos agrícolas, en la ley 12.789, del año 1942.-

Una nueva medida de protección del salario ha sido el Decreto 16.312/44, confirmado por ley n° 12.921, por el que se autoriza a deducir, retener o compensar parte de los salarios cuando ello responda a los siguientes conceptos:

- a) Pago de cuotas o primas de seguros colectivos de vida, o planes de retiro, subsidios y jubilaciones aprobados por autoridad competente.-
- b) Depósitos en Caja de Ahorros de instituciones del Estado.-
- c) Pago de las cuotas periódicas a que estuvieran obligados los empleados u obreros en su carácter de miembros de sociedades cooperativas o mutualistas.-
- d) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas a sociedades de la índole de las especificadas en el inciso precedente o del arrendamiento de vivienda, o de servicios y otras prestaciones a cargo de las mismas.-
- e) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando

fuera exclusivamente de las que se fabrican o producen en él, o de las propias del género que constituyen el giro de su comercio.-

Para todo esto con ciertas limitaciones y recaudos en resguardo del trabajador y siempre que se contare con su consentimiento expreso, así como con la previa autorización de la competente autoridad de aplicación de la ley 11.278.-

Hemos dicho que también existen disposiciones que tratan del salario en forma indirecta o que se refieren a él sin que haya sido el motivo principal de la ley.-

En esta situación lo encontramos en la ley de accidentes del trabajo, en la de maternidad, en las de jubilaciones, en la de empleados de comercio, y en las de los estatutos profesionales.-

La ley de accidentes del trabajo n° 9.688, con las modificaciones sufridas por las n° 12.631, 12.647, 12.921 -aprobatoria del decreto 10.135/44- y 13.659, toma al salario como base para la indemnización. Y lo considera de tal manera que alrededor del mismo podemos decir que juega toda la ley en ese aspecto.-

En efecto, hasta hace poco regía solamente para aquellos obreros y empleados con sueldos de hasta \$ 3.000.-

anuales, es decir que excluía a todos los que percibían salarios superiores a \$ 250.-m/n. mensuales, situación que cambió completamente con la sanción, en fecha 30-9-49 de la ley 13.639, que suprimió en el art. 2° de la ley 9688 la citada limitación, lo que permite aplicarla con carácter general, haciendo caso omiso de la retribución del accidentado.-

Pero el salario sigue desempeñando un papel preponderante en el cálculo de las indemnizaciones, que se fijan con referencia al mismo y llegan, como máximo, hasta mil jornales, limitados a \$ 6.000.- m/n.-

Si bien es cierto que esta suma hoy resulta modesta y habrá de ser adecuada, sin duda, al monto de los salarios en la oportunidad más próxima, sigue en pie que ella continúa, en cierta forma, relacionada al salario, cuando el art. 8° habla de 1.000 jornales sujetos a límite máximo.-

Si el salario no está fijado por hora, día o mes, sino a destajo o por pieza, el decreto reglamentario en su art. 6° establece que debe regularse "apreciándose prudentemente al que por término medio correspondería a los obreros en condiciones semejantes a las de las víctimas del accidente en iguales trabajos, o, en su defecto,

en los que ofrezcan mayor analogía".-

Cuando la víctima sea un aprendiz, la ley dispone que la indemnización se computará con arreglo al salario más bajo ganado por los operarios de la misma industria y categoría en que trabajó el aprendiz, y el decreto reglamentario al fijar el procedimiento para su cálculo dispone que no se considerará un jornal menor de \$ 1,50 m/n., aún cuando el aprendiz percibiera una suma inferior a ella.-

Y continúa con disposiciones sobre la forma de calcular la indemnización en los casos en que la víctima no hubiera trabajado durante un año entero en el establecimiento donde ocurrió el accidente, así como para establecer el salario base de los trabajadores de las industrias forestal, agrícola, ganadera y pecuera, incluidos por la ley de enmienda n° 12.631.-

Es innegable que en esta ley de accidentes del trabajo ^{el salario} tiene una importancia extraordinaria e interesa sobremanera su exacta determinación, sobre todo considerando que debe comprender no solamente la parte en dinero sino también las otras prestaciones que lo integran, como, por ejemplo, la casa-habitación.-

La ley de maternidad n° 11.933, de Octubre de

1934, modificada por ley 12.339, de Diciembre de 1936, establece la prohibición de emplear mujeres en establecimientos industriales y comerciales o en cualquiera de sus dependencias treinta días antes del parto y hasta 45 días después del mismo.-

Correlativamente asigna a ellas un subsidio "equivalente a su salario o sueldo íntegro, no pudiendo ser superior a \$ 200.- m/n." y les reconoce el derecho a los cuidados gratuitos de un médico o de una partera.-

El capital necesario para atender dicha prestación se constituye, de acuerdo al art. 4°, con una contribución trimestral obligatoria de una jornada de sueldo por parte de cada mujer obrera o empleada, de edad entre los 15 y 45 años; de un importe igual por parte de sus respectivos patronos y de otro del Estado.-

Cuando las remuneraciones sean inferiores a \$ 2,60 m/n. diarios o de \$ 65.-m/n. mensuales, los empleadores no deben efectuar descuento alguno a las operarias o empleadas, por tal concepto, quedando obligados ellos al pago de la doble contribución.-

En la reglamentación de la ley, que se hizo por Decreto n° 80.229/36, con modificaciones del decreto n° 109.667/37, quedó establecido que la contribución se hará

conforme a seis categorías de sueldos, de acuerdo a la siguiente escala:

Cat.	Salarios comprendidos	Contribución trimestral
A	mayores de \$ 2,99 por día	\$ 3,20
B	entre \$ 2,60 y 2,99 " "	\$ 2,80
C	" \$ 2,20 y 2,59 " "	\$ 2,40
D	" \$ 1,80 y 2,19 " "	\$ 2.-
E	" \$ 1,40 y 1,79 " "	\$ 1,60
F	menores de \$ 1,40 " "	\$ 1,20

y otro decreto, el n° 124.925/42, dispuso que mientras no se establezca en las zonas los servicios de asistencia a la madre, se abonará a ésta una suma de \$ 100.- m/n. y \$ 20.-m/n. por cada subsidio que ya hubiere recibido.-

Es decir, que también en esta ley el salario sirve de medida del aporte del afiliado a la Caja de Maternidad y de los beneficios que acuerda, y, como en la ley de accidentes, ha establecido un máximo en la prestación, fijado en \$ 200.-m/n., aunque a la madre en el plazo considerado le hubiera correspondido, trabajando, un salario mayor.-

En las leyes de jubilación, el salario toma asimismo un lugar de singular importancia, toda vez que tanto aportes como prestaciones están proporcionados directamente con él.-

Fijan, en general, la obligación del empleado

y obrero de contribuir con el 10 % de sus haberes mensuales e imponen a los empleadores un aporte, en general, del 14 ó 15 % de aquellos mismos haberes.(1).-

En algunas de ellas el Estado también concurre con un porcentaje dado.-

Los beneficios, o las prestaciones, para emplear un lenguaje más adecuado, se conceden asimismo en base a un porciento del sueldo, variable según la ley considerada.-

De ahí la necesidad de determinar exactamente el salario y los factores que lo integran, a los fines de esos descuentos.-

Para ello hay que recurrir a las leyes de creación de las diversas Cajas existentes, pues el Decreto-ley 29.176/44, de organización del Instituto Nacional de Previsión Social, llamado a entender en todo lo concerniente a estos asuntos, no ha modificado los recursos de las mismas.-

Comenzaremos con la más antigua, la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, ley 4.349.-

Según el art. 4° del texto ordenando (dieciseis leyes sucesivas introdujeron modificaciones), su fondo se

(1) No se trata de cifras uniformes, pues cada ley establece el porcentaje pertinente.-

forma , entre otras, con las siguientes asignaciones:

1°.- Con el descuento forzoso del 10 % sobre todos los sueldos, jornales o cualquier otra remuneración que perciban las personas comprendidas en el art. 2° de esta ley.-

2°.- Con el importe de la mitad del primer mes de sueldo de la persona que entra en la Administración o que se reincorpore a ella, siempre que no haya sufrido antes este descuento.-

3°.- Con la diferencia del primer mes completo de sueldo, en los siguientes casos:

a) Cuando algunas de las personas comprendidas en la ley perciba un aumento de sueldo.-

b) Cuando acumule empleos.-

c) Cuando entre de nuevo en la Administración en un empleo mejor rentado que el último que desempeñó, siempre que anteriormente haya contribuido con el descuento de la mitad del sueldo.-

Establece asimismo un aporte patronal a cargo del Estado del 14 % del "monto total de los sueldos, salarios o remuneraciones de cualquier clase en concepto de retribución de servicios de los funcionarios, empleados y obreros, comprendidos en el regimen de la ley".-

En el caso de servicios privilegiados, que anu-

mera el art. 31 (determinadas tareas del personal de policía, bomberos, maestros, etc.), el aporte del personal asciende al 12 % y el del Estado al 16 %.-

El decreto reglamentario pertinente n° 55211/35 con las modificaciones posteriores, define lo que debe entenderse por sueldo en la forma siguiente:

"El término sueldo empleado en este Decreto, comprende a todo sueldo, salario, jornal, comisión, honorario o cualquier otra remuneración pagada por el Gobierno Nacional, bancos oficiales y reparticiones autónomas por servicios prestados a los mismos.-

Queda comprendida en el sueldo la suma que se asigne en concepto de prestación de casa, o en su defecto el valor locativo subsidiario. A tales efectos se considerará como valor locativo máximo el 30 % del sueldo nominal asignado al afiliado.-

No quedan comprendidos en el sueldo:

- a) Las asignaciones pagadas por trabajos extraordinarios o por trabajos efectuados accidentalmente por un afiliado fuera de su cargo o empleo.-
- b) Las gratificaciones y otras asignaciones semejantes que aumenten la retribución fija establecida en el presupuesto respectivo o al distribuirse con carácter definitivo una partida global.-

c) Las asignaciones que tengan caracter de indemnización de gastos incurridos por causa del servicio.-

No se comprende bajo el término sueldo, las asignaciones pagadas en concepto de becas, cualesquiera sean las obligaciones que la beca imponga al becado".-

En la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Ferroviarios, N° 10.650 de 1919, modificada por numerosas leyes y decretos, el fondo, según el art. 9, se integra, entre otras, con las siguientes asignaciones:

"Con el descuento forzoso del 8 % sobre las remuneraciones totales de las personas comprendidas en el art. 2° (los afiliados), que deberá hacerse efectivo desde el primer día de trabajo, cualquiera sea el caracter de la función que desempeñen.-

Entiéndese por "remuneración total" toda retribución de servicios, en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, contratos, primas, desgaste de herramientas, sea en concepto de sueldos, salarios, habitación, comisión, viáticos, participación en las ganancias, o cualquier otra forma de remuneración.-

Con el importe del primer mes de sueldo, pagadero en 24 mensualidades continuas, de la persona que por primera vez entre a formar parte del personal de las empresas ferroviarias o se reincorpore a ellas, siempre que no hubi

se sufrido ese descuento por imperio de la ley 10.650 o de otra que establezca una disposición análoga.-

Con la diferencia del primer mes de sueldo, cuando el empleado u obrero pase a ocupar una empleo mejor retribuido o perciba un aumento de sueldo".-

Fija además la contribución de las empresas empleadoras el 12 % de las remuneraciones totales pagadas a las personas comprendidas en el ya citado artículo 2°.-

La Caja de Jubilaciones, Pensiones y Subsidios de Empresas Particulares que prestan Servicios Públicos, creada por ley 11.110, del año 1921, y modificada por las leyes 12.643, 13.076 y otras, además de varios decretos leyes, establece que su capital se formará, entre otros conceptos, con:

"El importe del descuento forzoso del 8 % sobre las remuneraciones mensuales, totales, de los afiliados, que prestan servicios de carácter común, y con el 10 % para los afiliados que prestan servicios bonificados.-

A los empleadores le asigna una contribución del 12 % sobre las retribuciones mensuales totales, pagadas al personal que presta servicios de carácter común y del 16 % para los servicios bonificados.-

En el decreto reglamentario de la ley (n° 685/28, modificado por el n° 124.954/38) se hace una aclaración respecto de lo que se entiende por sueldo, señalando para

el personal con remuneración mensual fija, que se sumará también la participación en las ganancias y las comisiones sobre ventas o cobranzas cuando gozara de ellas.-

Para el retribuido por día, la asignación que resulte del producto del jornal por el número de días efectivamente trabajados, hasta un máximo de 30 en el mes.-

Para el personal retribuido por hora, la asignación que resulte del producto de la remuneración horaria por las horas efectivas de trabajo, hasta un máximo de 240 mensuales.-

Para el personal retribuido en forma de participación en las ganancias o comisión sobre ventas o cobranzas, las asignaciones mensuales que se establezcan.-

Para el personal que trabaje a destajo o por pieza, las remuneraciones mensuales que perciba.-

Finalmente, consigna que se sumará al sueldo con caracter general, cualquiera sea la forma de retribución, el valor locativo de la casa-habitación que se facilite al personal, y asimismo la participación en las ganancias o comisiones sobre ventas o cobranzas que pudiera recibir el personal, con exclusión de cualquier gratificación extraordinaria, aguinaldo u otra retribución que tenga caracter puramente accidental o que esté sujeta a devolución.-

La Caja Nacional de Jubilaciones Bancarias, or-

ganizada por ley 11.575, de 1929, había sido creada originariamente por la ley 11.232, de 1923, bajo la denominación de Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados de Empresas Bancarias y recientemente fué modificada por ley 13.484.-

Establece en su art. 17 que el fondo de la Caja estará formado, entre otros, por los siguientes recursos: "Descuento mensual sobre los sueldos de los empleados comprendidos en los art. 3° y 4° (los afiliados) de conformidad a la siguiente escala:

Hasta \$ 500.-m/n.....	8 %
De.....\$ 501.-m/n. a \$ 1.000...	9 %
De más de \$ 1.000.-m/n.....	10 %

Importe del primer mes de sueldo que se asigne al empleado a su ingreso en cualquiera de las empresas bancarias comprendidas en la ley, el que abonará en 20 mensualidades continuas.-

Diferencia del primer mes de sueldo cuando perciba aumento o cuando acumule empleos dentro de las empresas afiliadas".

Establece, asimismo, una contribución mensual de los bancos, correspondiente al 12 % sobre el total que abone al personal.-

Por su parte el art. 7° aclara, a los fines de una más exacta interpretación, que deberá entenderse por sueldo "la remuneración fija en dinero que como retribu-

ción de sus servicios ordinarios recibe periódicamente el empleado, sea cuálq̄ fuere la denominación que se le de o las formas en que su pago se consigne en los libros de la empresa respectiva".-

La ley 12.581, del año 1939, que creó la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, modificada por ley 12.683, de 1941 y decreto-ley 29.176 del 27 de octubre de 1944, estipula en su art. 5° la manera de formar el capital, pero por decreto-ley n° 14.535/44, aprobado por ley 12.921, y luego por ley 13.065/1947, ha hecho modificaciones, disponiendo en definitiva en el art: 7° que la Caja se formará, entre otros aportes, con el descuento obligatorio mensual del 8 % sobre el sueldo o remuneración, cualquiera sea su índole, de las personas mayores de 18 años, comprendidas en el art. 5° (los afiliados);

Con la contribución obligatoria de los empleados igual al 3½ % del sueldo o remuneración, cualquiera sea su índole, de cada una de las personas de su dependencia comprendidas en la ley, y

Con la contribución obligatoria del Estado igual al 5% de los sueldos y remuneraciones, cualquiera sea su índole, de las personas comprendidas en la ley (los afiliados).-

A su vez, el art. 14 expresa que se entiende

por "remuneración total, todo importe dado en dinero, por cualquier concepto, o en especie, alimentos o uso de habitación."-

Y el 15 aclara que se sumará a la remuneración en efectivo el importe de la remuneración en especie, alimentos o uso de habitación, los que calculará el Directorio de la Caja teniendo en cuenta las circunstancias, hasta un máximo de un 30 % del promedio mensual de las remuneraciones recibidas en efectivo dentro de cada año calendario.-

La Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Marina Mercante Nacional fué creada por ley número 12.612, de Septiembre de 1939 y modificada por Decreto-ley 28.011/44 y 29.176/44.-

El 1° de Marzo de 1946 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto-Ley 6.395, el que organiza el regimen de esa Caja incluyendo en la misma al personal de aeronáutica civil y ramas afines.-

Sufrió nuevas modificaciones con la sanción de las leyes 13.042, 13.044 y 13.498.-

Según el art. 2° de este decreto-ley, el Capital de la Caja se formará, entre otros conceptos, con:
"El aporte mensual obligatorio del 7 % de las remuneraciones totales que perciban los empleados comprendidos

en la misma;

Con la contribución mensual obligatoria de los empleadores igual al 9 % del total de las remuneraciones que por cualquier concepto paguen al personal comprendido en este decreto-ley;

Con el aporte de los afiliados que desarrollen actividades marítimas, aeronáuticas o afines, por cuenta propia, tengan o no personal a sus órdenes.- Dicho aporte consistirá en la suma de los porcentajes de cotización patronal y del personal establecidos precedentemente y se liquidará sobre la base de las utilidades que el beneficiario obtenga de las actividades marítimas o aeronáuticas que realice".-

Por el art. 19 queda aclarado que "por remuneración total se entiende toda retribución de servicios en dinero, especies, alimentos o uso habitación, sea en forma de sueldos, salarios, honorarios, comisiones, participaciones, habilitaciones, aguinaldos o cualquier otra forma de retribución que el personal perciba por servicios ordinarios o extraordinarios.-

Los viáticos se computarán cuando sean permanentes y no cuando se paguen en compensación por mayor gasto de subsistencia, o por traslado accidental. A los efectos del cálculo de las prestaciones, cuando un afiliado preste servicios para diferentes empleadores, se sumarán las res-



pectivas remuneraciones aunque corresponda a servicios sus-
perpuestos".-

El art. 20 considera como retribución de los
prácticos las sumas que éstos perciben por intermedio del
Servicio de Practicaje y las que les sean abonadas direc-
tamente por practicajes especiales.-

La estimación en dinero de las remuneraciones
en especie, alimentos, uso de habitación, propina u otros
que no sean en dinero o ciertas, quedará a cargo del em-
pleador, pero si el empleado estuviera disconforme podrá
reclamar ante el Instituto Nacional de Previsión Social,
que resolverá en forma definitiva.-

Los afiliados propietarios de empresas y los
beneficiarios que realizan por su cuenta actividades com-
prendidas en este decreto, deberán efectuar los aportes
sobre la base de las utilidades reales que obtengan anual-
mente del ejercicio de sus actividades computables para
esta Caja.-

Los aportes los harán mensualmente, en forma
provisoria, de acuerdo a ganancias presuntas, declaradas
por ellos, pudiendo solicitar luego el ajuste de acuerdo
a las ganancias reales obtenidas. Por su parte el Insti-
tute Nacional de Previsión Social se reserva el derecho
de impugnar en todo caso las utilidades declaradas y fijar

el monto de las mismas.-

Establase, asimismo, que en ningún caso admitirá para el cálculo de los aportes y el cálculo de las remuneraciones, una utilidad inferior a \$ 100.-m/n. mensuales, aunque la empresa arroje pérdidas. No obstante, cuando las utilidades sean inferiores a dicho importe el afiliado podrá suspender el ingreso de aportes, perdiendo el derecho a que le sea computado el tiempo correspondiente.-

Y en la enumeración de los conceptos que forman el capital agrega:

- Una contribución adicional obligatoria del 2 % mensual sobre el total de la planilla de las remuneraciones de los afiliados, que sufragarán los empleadores, con destino a la formación del fondo para el reconocimiento de antigüedades anteriores a la vigencia del decreto-ley;
- El aporte obligatorio del 1 % mensual sobre las remuneraciones totales que perciban los afiliados, a cargo de los mismos, a iguales fines previstos en el inciso anterior.-
- Una contribución a cargo de las empresas de navegación equivalente al 2 % del valor que perciban en concepto de flete por cargas transportadas entre o en puertos argentinos o en aguas argentinas y de las exportadas del país.-

Por Decreto-ley 31.665/44, confirmado por ley n° 12.921, con modificaciones introducidas por leyes número 13.931 y 14.069, se instituyó el régimen de previsión para el personal del comercio, las actividades afines y las civiles, encomendándose al Instituto Nacional de Previsión Social la organización de la Sección Especial respectiva.-

En su art. 8° establece que el capital de la Sección se formará, entre otros conceptos, con:

- El aporte obligatorio del 10 % mensual, sobre las remuneraciones totales que perciban los empleados comprendidos en la misma.-
- La contribución mensual obligatoria de los empleadores, igual al 15 % del total de las remuneraciones que por cualquier concepto paguen al personal comprendido en el decreto.-

En el art. 13 se aclara que por "remuneración total" se entiende toda retribución de servicio en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, sea en concepto de sueldos, salarios, comisión, viáticos, participación en las ganancias, habilitación, propinas o cualquier otra forma de retribución.-

Como en el caso de la Caja de la Marina Mercan-

te, Aeronáutica Civil y Afines, cuando exista retribución de servicios en forma de alimentos, uso de habitación, especies, propinas u otras que no sean en dinero y ciertas, su monto será estimado por el empleador, pudiendo el empleado disconforme reclamar ante el Instituto Nacional de Previsión Social.-

Por el Decreto-ley n° 13.937, del 15 de Mayo de 1946, confirmado por ley 12.921, con las modificaciones introducidas por las leyes 13.931 y 14.069, se instituyó el regimen de previsión para el personal de la industria y afines, asignando al Instituto Nacional de Previsión Social la organización de la respectiva Sección especial.-

El art. 6° de esta ley dice que el capital de la Sección se formará, entre otros conceptos, con:

- a) El aporte obligatorio del 10 % mensual sobre las remuneraciones totales que perciban los obreros comprendidos en la misma.-
- b) La contribución mensual obligatoria de los empleadores igual al 15 % del total de las remuneraciones que por cualquier concepto paguen al personal comprendido en la ley.-

En el capítulo III se refiere al cómputo de las remuneraciones y en cuatro artículos va señalando qué en-

tiende por ella.-

Así el 12 dice, en parte: "Entiéndese por remuneración total toda retribución de servicios en dinero, especie, alimentos o uso de habitación, sea en forma de sueldos, salarios, honorarios, comisiones, participaciones, aguinaldos o cualquier otra forma de retribución que el personal perciba por servicios ordinarios o extraordinarios.-

Los viáticos se computarán cuando sean permanentes y no cuando se paguen en compensación por mayor gasto de subsistencia o por traslado accidental. A los efectos del cálculo de las prestaciones, cuando un afiliado preste servicios para diferentes empleadores se sumarán las respectivas remuneraciones, aunque correspondan a servicios superpuestos."-

El art. 13 expresa que en casos de retribución de servicios en forma de alimentos, uso de habitación, especies, propinas u otras, que no sean en dinero y ciertas, la "remuneración total" la estimará el empleador y otorga al obrero disconforme el recurso de reclamar ante el Instituto Nacional de Previsión Social, quien, a su vez, se reserva el derecho de réver, con carácter irrecorrrible, aún mediando la conformidad del interesado, la estimación del empleador, que no considere ajustada a la

realidad.-

El Decreto-ley 15.943, del 1° de Junio de 1946, ratificado por ley 13.593, de 1949, creó la Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal, estipulando su art. 3° que el fondo se formará, entre otros, con los siguientes recursos:

- a) Con el descuento forzoso sobre los sueldos de todos los afiliados en actividad, de un 10 % hasta tanto se determine definitivamente el porcentaje, luego del cálculo actuarial correspondiente.-"

De una manera general resulta, pues, evidente que el salario en las leyes de previsión tiene una importancia primordial, para el cálculo del aporte y si bien en obsequio a la brevedad, omitimos citar las prestaciones, cabe señalar que también ellas están fijadas sobre un determinado porcentaje del sueldo o promedio resultante.-

Su cálculo no puede presentar dificultad, pues el salario resulta de los aportes efectuados, vale decir que estamos frente a una cantidad cierta e indubitable.-

En lugar, no puede pensarse lo mismo respecto de los descuentos, o mejor dicho de las sumas que deben tomarse como sueldo para tales efectos.-

La simple lectura de las disposiciones citadas nos muestran como los instrumentos jubilatorios han ido

perfeccionando su redacción en este aspecto, con el deliberado propósito de estrechar al máximo el campo de interpretación, para evitar toda clase de conflictos.-

Así, en las leyes de las Cajas de la Marina Mercante, Comercio e Industria, vemos como se llega a definir detalladamente el concepto de salario, especificando con claridad qué debe entenderse por él y cómo debe calcularse cuando no resultara cierto o estuviera estipulado en especies, alimentos y casa habitación.-

-- . --

EL SALARIO EN LA LEY N° 11.729

Esta ley, que reformó los art. 154 al 160 del Código de Comercio, trata fundamentalmente del contrato de empleo privado y fué promulgada por el Poder Ejecutivo el 21 de Septiembre de 1934, luego de una larga tramitación y amplia discusión en ambas Cámaras del Congreso.-

El salario aparece en ella en numerosas de sus disposiciones, no para establecerlo o fijarlo, sino como punto de referencia para hacer jugar a varias instituciones que crea.-

Así, en el art. 155, dispone que en casos de accidentes o enfermedad incurables, que interrumpen los servicios del empleado de comercio no privarán a éste del derecho de recibir su retribución hasta 3 ó 6 meses de antigüedad, cualquiera sea la forma de remuneración vigente.-

El art. 156 otorga las vacaciones anuales de acuerdo a la antigüedad y estipula expresamente que durante ese descanso el empleado seguirá conservando la retribución.-

El 157 establece un preaviso en caso de disolu-

ción del contrato de empleo por voluntad de una de las partes, o en su defecto una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso.-

En todos los casos de despido, haya o no preaviso, el empleador deberá indemnizar al empleado con una suma no inferior a la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio, dentro de ciertos límites y procedimientos de cálculo, indemnización que también procederá en los casos de rebaja injustificada de sueldos y salarios comisiones u otros medios de remuneración.-

En el art. 160 se establece la obligación de llevar un libro especial, foliado y rubricado, en el que conste el nombre de los empleados, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros, fecha de ingreso, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones u otras remuneraciones que perciban, así como todo contrato de empleo y demás condiciones y datos a que se refieren los artículos anteriores.-

Asimismo encontramos en sus artículos varias indemnizaciones por distintas causas, todas las cuales se calculan en base a la remuneración, que comprende sueldos, salarios, comisiones u otra "remuneración", y todo pago

hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación.-

No obstante, el art. 160 al señalar el procedimiento judicial para las acciones derivadas de la aplicación de esa ley, establece una excepción que es de importancia para nuestro estudio.-

En efecto, expresa que "en los casos de divergencia causada por rebaja de la remuneración del empleado se resolverán por arbitradores designados por las partes. Si los arbitradores desintieren en su fallo, las partes designarán un tercero, y no poniéndose de acuerdo en su nombramiento, dictará sentencia en tal carácter el respectivo juez de comercio".-

Es decir que la ley, que juega alrededor de un salario que no ha fijado, ni señalado procedimiento para hacerlo, ni especificado las características que debiera revestir para ser justo, cuando el empleador o principal procede a su rebaja, y ésta no es aceptada o es motivo de discusión por parte del empleado, sale fijando un sistema para calificar dicha rebaja, que implícitamente entraña una disposición acerca del monto del salario.-

EL SALARIO EN LOS ESTATUTOS PROFESIONALES.-

El país ha tendido en los últimos años a una especialización en materia de legislación social, yendo de lo general a lo particular, como lo indica el Dr. Unsaín en su "Ordenamiento de las Leyes Obreras Argentinas" (3a. edición).-

precisamente encontramos una serie de estatutos profesionales, dictados por leyes o decretos-leyes que revelan esa corriente, y fijan las normas que han de regir a determinada actividad, en sus distintos aspectos, entre los que el salario ocupa un lugar preferente.-

Entre los principales podemos citar a los siguientes, además del que corresponde a los trabajadores del comercio (ley 11729) que acabamos de ver:

Viajantes de Comercio.....	Ley 12.651	Año 1940
Empleados de Bancos Particulares	" 12.637	" 1940
Empleados Cías.Seguros, Cap.y Ah.	Déc.12.366	" 1945
Trabajadores de Domicilio.....	Ley 12.713	" 1941
" del Campo y de los Ingenios.	" 12.789	" 1942
Estatuto del Peón.....	Dec.28.169	" 1944
Trabajadores de la Ind.Azucarera	" 678	" 1945
Estatuto del Tambero.....	" 3.750	" 1946
" del Periodista Profesional	Ley 12.908	
Idem.....	Dec. 7.618	" 1944
" Encargados Casas de Renta.	" 29.945	" 1944
Chofers Particulares.....	Ley 12.867	"
Estatuto del Personal Docente de Establecimientos Particulares.	" 13.047	" 1947

En estos estatutos encontramos que la remuneración en general está contemplada en tres maneras diferentes.-

Unos fijan los salarios en forma directa, vale decir, establecen las categorías de trabajadores por especialidad, y aseguran a cada una un determinado valor en dinero.-

Otros establecen una comisión paritaria, integrada por empleados y empleadores, presidida por un funcionario estatal, con la misión de fijar los salarios correspondientes.-

Y, finalmente, unos terceros nada especifican acerca de esto, como en el caso de los trabajadores del comercio (ley 11729) y cabe pensar que ellos se regulan por convenio entre las partes, individual o colectivo, o bien asignan esa función el Instituto Nacional de las Remuneraciones, como en el Estatuto de los Encargados de Casas de Renta, aunque por no funcionar aún aquél, se han fijado por ley los salarios correspondientes hasta que el Instituto pueda cumplir su misión.-

Cada Estatuto contempla este asunto del salario desde su particular situación, de conformidad con las características de las tareas que regula, de manera que los

detalles que consideran difieren en forma apreciable uno de otro.-

Así en el de los viajantes de comercio, en que la "comisión" es el sistema retributivo por excelencia, se pasa a reseñar las bases sobre las que procede su liquidación, aclarando casos que pueden presentarse en cuanto a la aceptación de la nota de venta, su rechazo o ejecución; las operaciones concertadas sin intervención del viajante, pero con clientes atendidos anteriormente por éste; los plazos dentro de los cuales deberán hacerse efectivas, según el lugar del asunto del negocio, del comerciante o industrial y el en que el viajante realiza sus operaciones.-

Fija también el derecho de éste a las comisiones por órdenes remitidas antes de cesar en el cargo, aún cuando se ejecuten posteriormente a él.-

Asimismo los comerciantes e industriales están obligados a llevar un libro especial registrado y rubricado en el que anotarán, entre otras cosas, nombre y apellido de los viajantes, fecha de ingreso, sueldos, viáticos y porcentaje en concepto de comisión.-

El Estatuto de los Empleados de Bancos Particulares del país, sean de crédito real o personal, reconoce al personal el derecho a la estabilidad en el empleo, a

sueldos mínimos y al escalafón de sueldos.-

Estipula, asimismo, una bonificación mensual por cada hijo menor de 16 años, a su cargo, y las categorías por antigüedad y competencia, manifestando que ellas son mínimas.-

Además reconese la posibilidad de una reducción de hasta un 15 %, previa autorización del Poder Ejecutivo, en los bancos o sucursales del interior, según la población e importancia económica de la localidad y en casos de bancos con capital realizado inferior de \$ 1000000 m/n.-

Forma parte de este Estatuto también el personal de las Cías. de Seguros, Ahorro y Capitalización y los salarios son registrados por nuevos decretos en consonancia con el mayor costo de la vida y remuneraciones afines.-

Los trabajadores a domicilio se regulan por la ley 12.713, promulgada el 29-9-41, que derogó y reemplazó a la N° 10.505.-

En ella el salario está considerado de manera especial, ya que animó al legislador el propósito de proteger a ese tipo de labor que, por su carácter, se presta más que ninguno a la explotación.-

De ahí que en cada artículo podamos decir que

se observa la preocupación de asegurar a los "obreros de la aguja" una remuneración adecuada y su percepción íntegra.-

Así el art. 4° expresa que los empresarios, intermediarios y los talleristas que contraten un trabajo a domicilio son solidariamente responsables del pago de los salarios fijados por las Comisiones respectivas, y el 6° les impone la obligación de llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación en el que constará: nombre, apellido y domicilio de los obreros, cantidad y calidad del trabajo entregado, tarifas y salarios fijados en relación con la categoría de trabajo.-

El art. 11 dispone que los pagos de los salarios se harán en forma directa, en los días y horas previamente fijados, y para asegurar su pago íntegro, autoriza, el art. 12, al Poder Ejecutivo a crear Cajas oficiales de pago, cuando lo considere necesario.-

Como hemos visto anteriormente, declara inembargables hasta la suma de \$ 200.-m/n. los salarios del trabajador a domicilio y crea las Comisiones de Salarios, integradas por igual número de representantes obreros y patronales, presididas por una persona ajena a las organizaciones profesionales, de donde proceden esos repre-

sentantes, que designa la autoridad de aplicación.-

El art. 26 asigna a dichas comisiones la determinación de las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante y aprendiz, y las comisiones de los intermediarios y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares.-

El 27 dispone que esas tarifas y salarios no podrán ser derogados o modificados por Convenios particulares y establece el plazo de vigencia y el procedimiento de modificación.-

Todo un instrumento, en verdad, llamado a asegurar a los trabajadores a domicilio el pago de salarios convenientes, sin quitas ni deducciones que los desnaturalicen.-

El Estatuto del Peón, en su art. 4° dice que regirá las condiciones del trabajo rural en todo el país, su retribución, las normas de su desenvolvimiento higiénico, alojamiento, alimentación, descanso y reglas de disciplina.-

Consecuentemente en el art. 4° expresa que los obreros de cualquier sexo, mayores de 18 años, percibirán

como mínimo los salarios que se indican en las tablas anexas, integrantes del Estatuto, en las que figura también el valor de los servicios prestados por casa habitación y/o alimentación.-

Señala que los trabajos a destajo o por tanto o con habilitación, no pueden ser retribuidos en forma inferior al mínimo establecido en las tablas y declara que en ningún caso sufrirán reducciones los salarios que superaran esos mínimos.-

Insiste en el art. 5° en declarar que las tablas de salarios corresponden a la más baja remuneración normal posible respecto de la que procederá efectuar los aumentos respectivos para mantener las diferencias existentes en cada establecimiento por aptitudes personales, dificultades del trabajo o índole de tareas accesorias que complementan la labor principal, lo que en cada caso deberá ser materia de ajuste directo entre obrero y patrón, sin perjuicio de la supervisión de la autoridad.-

Los salarios establecidos podrán sufrir una disminución de hasta un 30 % en los casos de referirse a personas mayores de 60 años o parcialmente incapacitadas por razones físicas o mentales, cuando fueran inicialmente contratadas.-

De una manera amplia faculta además al Ministerio de Trabajo y Previsión para actualizar, modificar, adicionar, suprimir o refundir los rubros y cifras contenidos en las tablas citadas, así como alterar la actual disposición de zonas por motivos económicos o sociales, o autorizar sistemas de descuentos para formar un fondo de ahorro familiar en la Caja Nacional de Ahorro Postal, de hasta un 10 % del importe en efectivo del sueldo o salario.-

Los trabajadores de la industria azucarera fueron objeto de consideración en sus salarios en virtud del decreto 678/46 que mediante un aumento en el precio de venta del azúcar crea un 'fondo especial de compensación y asistencia social', destinado a compensar los mayores costos de producción e industrialización resultantes de la aplicación de una 'mejora general de salarios', aumento de licetes, prestación de ayuda social, etc.-

Establece en planilla separada los salarios del trabajador de fábrica y surco y crea una Junta Nacional del Azúcar con la función de encargar, entre otros, y con preferente atención, la realización de estudios acerca de los salarios generales de los trabajadores del surco y de la industria, aconsejando las soluciones pertinentes.

pecial, la fijación de sueldos queda a cargo de un "Consejo Gremial de Enseñanza Privada", que no podrá establecerlos en una suma menor al mayor sueldo percibido por el mismo durante los últimos dos años más un 25 % de aumento.-

Dispone, asimismo, que este personal gozará por cada tres años de servicio, a partir de los 10 años de antigüedad, de una bonificación del 10 % sobre el sueldo básico nominal precedentemente establecido.-

El Consejo Gremial de Enseñanza Privada está integrado por representantes del Ministerio de Educación, del Ministerio de Trabajo y Provisión, de los establecimientos de enseñanza privada y del personal, y también tiene la facultad de resolver las cuestiones relativas a los sueldos que pudieran presentarse.-

No cabe duda que en estos estatutos profesionales el salario ocupa un lugar de preferencia, no sólo en cuanto a su fijación, sino también en el establecimiento de un mínimo, en las primas accesorias y también en las medidas que tienden a garantizar su integridad.-

No obstante, debe señalarse que además de las leyes y decretos anunciados, existen otros que directa o indirectamente han fijado salarios y otras condiciones

de labor, tales como lo concerniente al personal de compañías de seguros, taxiberos, choferes particulares, etc.etc.-

Pero, ¿Y los trabajadores que no están comprendidos en ningún estatuto, en ninguna otra ley o decreto, cómo obtienen la regulación o fijación de su salario ?

La respuesta nos lleva al sistema clásico de la negociación individual o colectiva, dentro de la competencia del mercado del trabajo.-

En el Convenio individual cada empleado negocia con el empleador y ya sabemos cuánto de desigualdad hay en las condiciones de las partes, que teóricamente deberían ser iguales, para que el sistema fuera justo.-

En lugar, en el Convenio Colectivo, el trabajador obtiene mediante la agrupación, la fuerza necesaria para nivelar en todo o en parte, y hasta a exceder, el poderío del empleador, haciendo posible la regulación de las condiciones del trabajo, entre ellas el salario, sobre bases justas, sin la inferioridad manifiesta de la parte débil: el trabajador aislado.-

Mediante este sistema, cada vez más generalizado gracias a la formación y consolidación de sindicatos y gremios, se establece el salario de un número considerable de trabajadores, y está llamado, a mi entender, a jugar un papel destacado allí donde existan las condicio-

siones necesarias, pues el trabajador prefiere, contando con la fuerza suficiente, reservar para sí la facultad de discutir las condiciones de labor y remuneración, antes que transferir a un organismo ajeno o dejarlas libradas a una disposición gubernamental.-

Esta se apetece y aplaude cuando va en tutela del trabajador débil e incapaz de hacer valer sus derechos, o cuando tiende a reemplazar la inferioridad de aquél, pero nunca cuando trata de substituirlo sin beneficiarlo.-

-- . --

INFLACION Y SALARIO.-

Vinculación entre salario y costo de la vida.-

Números índices del ascenso del salario.-

La inflación, con los problemas que crea, los trastornos que causa y los cambios que produce en los distintos órdenes de la vida económica y social, alcanza al salario en grado sumo.-

En efecto, del desequilibrio entre el insuficiente volumen de bienes ofrecidos y la fuerte demanda provocada por la mayor cantidad de medios de pago en poder del público, no surge sino un encarecimiento de los precios y, consecuencia inevitable, una disminución del poder adquisitivo del salario.-

Los aumentos que éste forzosamente debe sufrir, en procura de una nivelación necesaria, inciden, a su vez, en los costos de producción, y los precios vuelven a experimentar nuevos recargos.-

La carrera desenfrenada que entre ellos puede originarse, nunca resulta beneficiosa al asalariado, al que vive de su sueldo o de ingresos más o menos fijos.-

Y como, precisamente, es la clase más numerosa la que se encuentra en tales condiciones, las consecuen-

cias son generales y de significativa gravedad.-

La inflación, en verdad, es la enemiga del salario porque lo altera sin ser uno de los factores que lo determinan, porque lo modifica sin sujetarse a norma alguna de cálculo, porque independientemente de la voluntad de empleados y empleadores entra a jugar como fuerza extraña y, a veces, con más poder que el de las mismas partes interesadas.-

Por ello causa intranquilidad y preocupación. Es que no está al alcance del asalariado el preverla, contenerla, dirigirla y encausarla debidamente dentro de los límites de su esfera, ya que escapa al marco de sus posibilidades y sólo en parte su acción puede atenuar los efectos.-

Pero si esto se observa en cuanto a una situación que podríamos llamar anormal, no deja el salario de seguir relacionado con los precios en épocas perfectamente normales, de economía y valores estables.-

En efecto, el trabajador se vale del salario para subvenir a sus necesidades y a las de su familia, es decir para la obtención de los alimentos, vivienda, vestuario, educación, diversión y demás cosas y servicios que le son necesarios, de manera que los precios de éstos

van condicionando, en definitiva, las cantidades de que puede disponer con aquél e incidiendo a la vez en el costo de la vida.-

La repercusión mutua entre estos factores resulta tanto más evidente si se somete a series estadísticas, durante un número de años, tanto el salario como los precios y el costo de la vida.- Ello permitirá observar las modificaciones que sufren a través del tiempo y correlativamente los efectos que producen entre sí.-

Más aún; de la relación entre salario nominal y costo de la vida surge el salario real, y partiendo entonces de un año base, ya operando con números índices, puede llegarse a cifras que demuestran exactamente las variaciones que experimentan tanto el salario como el costo de la vida.-

Así en lo que respecta a nuestro país se inserta a continuación un cuadro que nos indica los salarios nominales y reales en la industria y minería, durante los años 1937 a 1947, con mención también del costo de la vida en la ciudad de Buenos Aires.-

(Base: 1937 = 100)

Año	Indice de salarios mensuales en efectivo	Indice de salarios reales mensuales.-	Indice del costo de la vida en Buenos Aires
-----	--	---------------------------------------	---

1937	100	100	100
1938	100	101	99
1939	102	102	101
1940	102	99	102
1941	105	-	106
1942	112	100	112
1943	119	106	113
1944	130	115	113
1945	142	106	135
1946	177	111	159
1947(1)	227	127	179

(1) Promedio primeros 11 meses.-

Fuente: Salarios, a) Informe general.- O.I.T. Ginebra.- 1948.-

Puede verse como los salarios nominales sufrieron un fuerte incremento desde 1943, llegando en 1947 a un número índice de 227 respecto del año base.-

El costo de la vida se elevó, y en forma considerable, en 1945, 1946 y 1947, pero según resulta de la columna de salarios reales, éstos también aumentaron en un 27 %, comparados con el año 1937, con lo que la situación general del trabajador no ha sufrido decaimiento en ese lapso, sino al contrario, experimentó una mejora.-

A fs. 116 y 117 se agregan dos cuadros con las cifras de los salarios de los operarios de categoría "ofi-

ciales (1), de varias ramas de actividades, y los precios de algunos artículos comestibles, correspondientes a los últimos años, tomados del resumen mensual estadístico que publica el Ministerio de Asuntos Técnicos de la Nación.-

Ellos nos demuestran que los salarios siguieron aumentando e igual lo hicieron los precios, pero por el gráfico que se reproduce, tomado también de la publicación citada, el nivel del costo de la vida siguió por debajo del nivel de salarios, en los años considerados, es decir que las personas referidas volvieron a experimentar un aumento en sus salarios reales.-

(1) Operarios de aptitud profesional completa, de categoría superior, por consiguiente.-

Indice base: 1943 = 100

**SALARIOS INDUSTRIALES.- Operarios oficiales de importantes establecimientos.-
Salarios básicos fijados por convenios colectivos en
Capital Federal.-**

Año Albañil Carpintero Electricista Herrero Panadero Pintor Sastre Tejedor Tipógrafo Tornero Zapatero

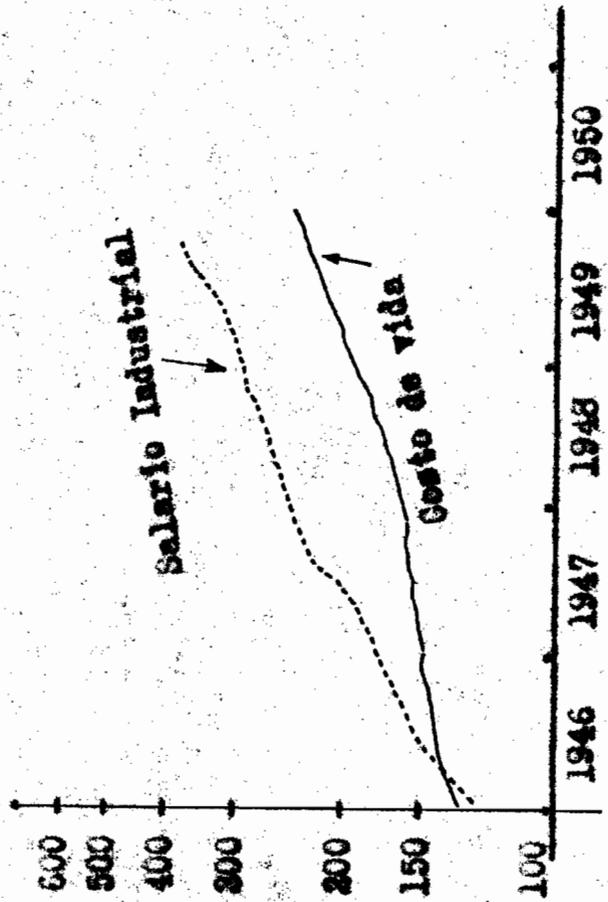
1943	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1944	100	100	106,4	109,5	103,4	105,9	101,9	106	102,8	109,1	108,3	102,8	109,1	108,3	102,8	109,1	108,3
1945	103,9	120,5	112	123,8	119,3	129,4	119,4	112	104,1	128,3	116,7	104,1	128,3	116,7	104,1	128,3	116,7
1946	122,3	145,5	117,6	138,1	128,4	140	130,6	120,5	113,8	144,4	126	113,8	144,4	126	113,8	144,4	126
1947	167	213,6	140,8	173,3	173,9	196,5	203,7	171,1	134,5	178,8	145,8	134,5	178,8	145,8	134,5	178,8	145,8
1948	239,8	248,9	195,2	240	204,5	290,6	277,8	236,1	179,3	227,3	203,3	179,3	227,3	203,3	179,3	227,3	203,3
1949	294	312,5	242,3	288,4	297,9	356,3	359,3	289,2	190,1	307,8	246,3	190,1	307,8	246,3	190,1	307,8	246,3
1950	342,9	378,4	282,5	336,4	309,7	415,5	465,7	325,3	307,3	337,9	276,3	307,3	337,9	276,3	307,3	337,9	276,3
1951	388,3	427,3	320	381	352,3	470,6	553,7	361,4	317,3	414,1	302,5	317,3	414,1	302,5	317,3	414,1	302,5
1952	515,4	540	424,7	505,6	497,1	624,5	619,3	527,1	392	506,8	404,6	392	506,8	404,6	392	506,8	404,6

Indice base: 1943 = 100

PRECIOS MINORISTAS.- Artículos de consumo (estacionales).-

Año	Pan francés vaca o nov.	Bifes	Corvina	Aceite pescado s/oliv.	Leche	Manteca	Huevos	Fruta fresca	Papa	Arroz	Azucar	Café	Vino
1945	108,6	125,6	112	104,9	100	113,3	133,7	145	105,6	101,5	114,3	100,6	138,3
1946	108,6	128,2	128	132	126,7	166,7	157,8	198,3	111,1	104,6	111,9	126,9	168,1
1947	112,9	153,5	155	164,1	160	166,7	178,9	231	197,2	114,9	111,9	158,8	170,2
1948	128,6	157,7	156	174,8	200	211,3	201,2	255	233,3	130,8	111,9	176	170,2
1949	149	212,8	211,2	236,7	240,6	302,5	250,9	332,6	317,6	207,4	153,7	257,7	207,4
1950	172,6	312,3	301,2	297,3	308,3	397,3	335,8	515,6	297,7	267,9	316,4	596,8	240,8
1951	185,7	582,7	284,8	303,5	358,3	449,8	396,5	594	231,5	324,4	384,3	948,8	500
1952	301,2	897,4	369,5	357,1	519,4	772,1	722,3	683,1	468,5	401,1	563,3	1688,4	618,8

Indices base: 1943 = 100 SALARIOS Y COSTO DE NIVEL DE VIDA
(Esp. log.) (promedios anuales móviles)



EL SALARIO EN EL DECRETO-LEY 33.302/45.-

Constituye este Decreto, hoy ley 12.921, el instrumento más importante dictado en el país acerca del salario.-

Hasta su sanción casi toda la legislación y reglamentación vigente no tenía por objeto sino garantizar el pago íntegro del salario convenido, cuidar que no fuera malamente derrochado en el momento de percibirse, exigir que se abonara en moneda nacional y señalar, aunque por excepción, retribuciones y remuneraciones análogas para grupos determinados de trabajadores.-

No lo había encarado aún directamente, en su punto central, básico: la fijación del monto, ni la extensión de éste con carácter general a todos los trabajadores.-

Es precisamente este decreto-ley el que viene a llenar ese cometido y lo hace con verdadera amplitud y proyecciones de gran alcance.-

En efecto, ya en los considerandos del mismo se expresa "que los altos fines que inspiran la obra del Gobierno tienden a otorgar a las clases trabajadoras las posibilidades de una elevación del nivel de su vida, al

propio tiempo que asegure la paz social y un buen entendimiento entre los factores de la producción y del comercio, creando los organismos y dictando las disposiciones legales que permitan la solución justiciera de los problemas del capital y del trabajo".-

"Que el regimen de las remuneraciones es primordial para la sustentación de esa política e interesa no solo a los empleados y obreros, sino aún a la Nación misma, que eleva su posición cultural, moral y económica acrecentando las posibilidades materiales de su población laboriosa".-

Sostiene, por fin, "que la intervención del Estado en la regulación de las remuneraciones no sólo es un derecho de los poderes públicos, sino que es un deber que le señala a los mismos nuestra carta magna, cuyo preámbulo establece como uno de los propósitos fundamentales de la Constitución Nacional, la de 'promover el bienestar general'".-

Es decir que el Gobierno Nacional al dictar este decreto ha tenido por mira un elevado fin social y se ha propuesto solucionar o encauzar la solución del tan discutido problema de las remuneraciones dentro de un marco legal, perfectamente definido.-

Como antecedente inmediato reconoce por base una iniciativa de la Confederación General de Empleados de Comercio y, sin duda, ésta ha tenido en cuenta los proyectos diversos que acerca del salario y sobre todo del salario mínimo, fueron presentados al Congreso Nacional en distintas oportunidades.-

Uno de ellos, el de Agosto de 1937, tiene, en parte, bastante similitud, aunque persigue principalmente la determinación de salarios mínimos para aquellas industrias o comercios que lo necesitaren.-

En lugar, en el Decreto-ley 33.302 el salario es contemplado de una manera más amplia, de vasto alcance.-

Fundamentalmente establece, con carácter general, y muy pocas excepciones, un salario vital mínimo y salarios básicos para todos los empleados y obreros del país, a quienes reconoce, a la vez, el sueldo anual complementario.-

Define lo que entiende por cada uno de ellos, señala la forma de determinarlos, y crea el órgano necesario para su aplicación.-

Así, según el art. 1º: "Todos los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen sus tareas

dentro del territorio de la República Argentina se hallan sujetos a las disposiciones de dicho decreto ley."

En el 2° señala que por "sueldo" o "salario" entiende a "toda remuneración de servicios, en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas y viáticos, excepto en la parte efectivamente gastada con comprobante", es decir, que tiene presente las distintas formas que puede asumir el salario, y expresamente quiere comprenderlas a todas.-

Por "empleado" u "obrero", a su vez, entiende "a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria, en:

- 1°.- Explotaciones, negocios o actividades agrícolas, ganaderas, agrícolas-ganaderas, forestales, mineras, industriales o comerciales de toda clase, sean ellas realizadas por una sola persona o por asociaciones civiles o comerciales, con o sin personería jurídica, sociedades de personas, de capital o de capital e industria y sociedades mixtas, con excepción de los empleados y obreros ocupados en el ser-

vicio doméstico, los de las entidades de servicios públicos en cuanto sus leyes de concesión vigentes las eximan del cumplimiento de las obligaciones de la clase de las establecidas en el presente decreto-ley y los de los fiscos nacional, provinciales y municipales y los de las instituciones pertenecientes a los mismos;

2°.- La explotación de campos o fincas rurales, sea ella efectuada directamente por el dueño o por arrendatario;

3°.- Actividades que realicen los auxiliares o factores de comercio;

4°.- Todas las actividades civiles realizadas por una sola persona o por asociaciones, persigan o no fines de lucro y tengan o no personería jurídica".-

Aclarado el concepto de salario, en cuanto a su extensión, y el de empleado y obrero, en cuanto a su relación con el empleador, fija el art. 3° la obligación de este último de reconocer a aquéllos:

- a) Salario vital mínimo.-
- b) Salarios básicos.-
- c) Sueldo anual complementario.-

Salario vital mínimo, según el art. 18, "es la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona

al empleado y obrero, y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, provisión, vacaciones y recreaciones".-

No es por cierto el salario de la ley de bronce, apenas suficiente para sustentarse, o el natural de Ricardo. Es de carácter amplio, que entra a considerar a la familia, como lo hace el justo salario de la doctrina católica, y tiende a un standard elevado de vida, ya que llega a asegurar las vacaciones y las recreaciones.-

Y este mínimo vital no es para un núcleo reducido o de privilegiados solamente. Es para todos los empleados y obreros de que habla el art. 2° y el 19° lo refirma cuando dice: "Cualquiera sea el sistema adoptado para la liquidación y pago del salario, el monto que perciba mensualmente todo empleado u obrero deberá satisfacer las exigencias del artículo anterior", es decir, responder al concepto de salario vital mínimo, definido precedentemente.-

La dificultad está en determinar el monto del salario capaz de satisfacer esas necesidades, en la medida que lo concibió el legislador.- Pero éste no dejó

librado su cálculo al arbitrio de un patrón o de la aspiración de un obrero, sino que creó un organismo, el "Instituto Nacional de las Remuneraciones", que es precisamente el encargado de establecer, previos estudios y asesoramientos debidos, cuál ha de ser ese salario, cuándo, dónde y cómo se aplicará.-

El art. 20 estipula así que: "El Directorio del Instituto fijará el salario vital mínimo y determinará los porcentajes de reducción aplicables a aprendices y cadetes y a empleados y obreros por razones de edad y salud, en relación con las disposiciones legales sobre previsión social, medicina preventiva y curativa y otros que reglan la materia, no pudiendo hacerse distinciones por razones de sexo".-

Tres conceptos encierra este artículo. El

- 1°.- La facultad y la obligación de determinar el salario vital mínimo.-
- 2°.- El reconocimiento de que ese vital mínimo es para el trabajador normal; para el que no ha alcanzado aún su capacidad de labor o para aquél que física o intelectualmente se encuentre en inferioridad de condiciones y de rendimiento, señala una disminución, cuyo porcentaje también fijará el Instituto.-

3°.- Acepta la igualdad de remuneración en cuanto no establece discriminación alguna por razón del sexo.-

Estipula, en fin, el art. 21 que "El salario vital mínimo será reajustado periódicamente a las variaciones del costo de la vida, que resulten de un sistema de números índices mensuales confeccionados teniendo en cuenta las necesidades a que se refiere el art. 18, así como las demás encuestas generales o particulares y estudios que realizará al efecto el Instituto Nacional de las Remuneraciones y los informes que resuelva solicitar de las Comisiones a que se refiere el Cap. III del presente Título".-

Cuando los números índices precedentemente referidos indiquen un aumento o disminución del costo de la vida del 10 % o más durante un período mínimo de seis meses, el Directorio del Instituto procederá obligatoriamente a considerar dicha situación, pudiendo ajustar el salario vital mínimo".-

Cabe entender que si bien "poder ajustar" difiere del concepto expuesto en la primera parte del artículo transcrito, cuando dice que el salario vital mínimo "será reajustado" periódicamente a las variaciones del costo de la vida, no existe contradicción, sino previsión prudente, ya que obliga terminantemente al Direc-

torio a considerar la situación creada por el aumento o disminución del 10 % o más, en condiciones dadas, mas le deja la libertad de proceder o no a la modificación según resulte, sin duda, del estudio realizado, vale decir que deshecha una determinación automática, basada en números solamente, para entrar a una decisión calificada, fundada en las razones y motivos que hayan influido en la modificación, teniendo cuenta de las situaciones económicas, financieras y sociales del momento y su repercusión en los diferentes intereses en juego.-

El principio es indiscutiblemente previsor y animado de un gran espíritu de justicia. Persigue mantener el valor adquisitivo del salario mínimo por encima de todo, como objetivo primordial, pero no contra razón.-

Cuando haya motivos justos que lo impidan podrá exigirse a la sociedad un sacrificio general, incluso al trabajador. A la vez, si el costo de la vida ha disminuido en un 10 % o más durante un mínimo de seis meses, el Instituto "procederá obligatoriamente a considerar dicha situación", pero sigue manteniendo la facultad de no disminuir el salario mínimo vital si del estudio realizado resulta que puede sostenerse inalterable. Dentro de la economía actual ambos casos son per-

fectamente posibles.-

En lo que concierne a los salarios básicos el decreto-ley no los define en forma expresa. Lo hace de manera indirecta al especificar las condiciones en que se establecerán las escalas pertinentes.-

Así el art. 22 dispone que se determinarán con arreglo: a:

- a) La naturaleza y riesgo del trabajo.-
- b) La necesidad de otorgar al empleado y obrero adulto y su familia un nivel de vida adecuado y su preparación técnica.-
- c) Los sueldos y salarios que se pagan en ocupaciones análogas.-
- d) La capacidad económica y las características del comercio, industria o actividad de que se trate.-
- e) Las costumbres locales.-
- f) Todos los elementos de juicio que surjan de los estudios y encuestas que realice el Instituto, y aquellos a que se refiere el art. 18.-
- g) En ningún caso el salario básico podrá ser inferior al salario vital fijado para la respectiva zona.-

Se trata, pues, del establecimiento de salarios básicos por oficios, y dentro de éstos por cada categoría

o especialidad. Podríamos repetir que el salario vital mínimo toma en cuenta a la persona, en sus necesidades más elementales, mientras que el básico, aseguradas aquellas, se fundamenta principalmente en las características y particularidades del trabajo en sí.-

En el primero se llega fácil a la generalización, y hasta se busca de que alcance la mayor extensión posible.-

En el segundo, en lugar, la diferenciación se impone, por fuerza de los hechos y por conveniencia también de la mayor parte de los trabajadores.-

Es evidente que si el salario vital mínimo juega un papel importantísimo en beneficio de la tranquilidad y paz sociales, el básico tiende a consolidarlas definitivamente, dando a cada cual según las posibilidades de la empresa y especialmente según las aptitudes y rendimiento de cada trabajador, cuidando la necesaria correlación entre los distintos oficios, ya que no puede retribuirse en justicia de igual manera la labor de un peón que la de un oficial especializado, por ejemplo.-

El art. 22 precisamente señala esos factores de diferenciación a tener en cuenta en el establecimiento de

las escalas, para que prime un criterio rector en quienes tendrán la muy difícil misión de fijar las retribuciones básicas.-

Cuatro grupos abarcan esos factores:

- a) Los que se refieren directamente con el trabajo: naturaleza, riesgos, preparación y competencia técnica que exige cada labor.-
- b) Los que tienen en cuenta a la persona del trabajador y su familia, por la necesidad de otorgarles un nivel de vida adecuado y no menor, por lo menos, del que está llamado a satisfacer el salario vital mínimo, en el concepto de la ley.-
- c) Los que conciernen al resultado de estudios, encuestas, costumbres locales y remuneraciones de ocupaciones análogas.-
- d) Los que atañen a la capacidad económica y las características del comercio, industria o actividad de que se trate.-

Estudio, por cierto, complejo y siempre muy expuesto a los variables criterios de apreciación, porque las necesidades del hombre no pueden someterse a escalas numéricas fijas, ni el trabajo, en sus diferentes formas y especialidades, traducirse en cifras matemáticas



incuestionables.-

Tampoco los estudios técnicos carecen de partes aleatorias, según la elección de elementos a considerar y su ponderación.-

Siempre difícil, a su vez, es establecer con exactitud, con precisión, a estos fines, cuál es la capacidad económica de la empresa. Hasta dónde puede o no puede, y, porqué.-

Estas escalas de salarios básicos serán fijadas por el Instituto Nacional de las Remuneraciones y podrán consistir, según el art. 23, en:

- a) Escalas ascendentes para cadetes y aprendices, establecidas de acuerdo a la edad y al tiempo de experiencia.-
- b) Salarios básicos por tiempo, por unidad de producción, o combinados, pagaderos a todo trabajador de una categoría determinada, con o sin variaciones, fundadas en ciertas condiciones o aptitudes especiales.-
- c) Otras formas de salario básico especialmente aconsejables en razón de las particularidades de un trabajo determinado.-

La ley señala un procedimiento: no fija taxativamente la forma. Deja libertad al Instituto para adoptar

la que mejor resulte, para lograr el fin perseguido.-

Por último, al igual que con el salario vital mínimo dispone que el Directorio del Instituto procederá obligatoriamente a considerar la situación, cuando los números índices confeccionados de acuerdo a las disposiciones señaladas en el mismo decreto-ley indiquen durante un período mínimo de seis meses un aumento o disminución del costo de la vida del 10 % o mayor, pudiendo reajustar los salarios básicos.-

En tales casos los sueldos y salarios superiores a los básicos de su categoría, serán aumentados en una cantidad igual al aumento que sufrieran éstos, entendiéndose que en caso de disminución de los básicos sería de aplicación el mismo criterio, aunque la ley no lo especifica, y siempre que empleados y empleadores, por mutuo acuerdo, no resolvieran otra cosa, ya que se entiende que cumplido el mínimo de la ley, las partes quedarían en libertad de convenir todo exceso sobre las cantidades básicas establecidas.-

Otras disposiciones contiene el Decreto-ley acerca de la vigencia del salario, de las obligaciones del empleador, de la forma y días de pago, etc., pero una muy importante es la que establece el sueldo anual

complementario, que se analizará más adelante.-

Asimismo, por el art. 62, obliga a los empleadores a acordar aumentos generales, sobre las remuneraciones que abonaban, según puede verse en el texto del apéndice, aumentos que en ese momento fueron muy comentados por el comercio y la industria, aunque económicamente se vió que éstos estaban en condiciones de soportar la carga sin mayores dificultades.-

El título VII (art. 66 y 67) se ocupa de la estabilidad de los trabajadores y de las indemnizaciones que resultan acreedores en caso de despido injustificado.-

El VIII trata de los procedimientos administrativos y judiciales a seguir en el régimen de las remuneraciones y, finalmente, el título IX contiene una serie de disposiciones generales y transitorias para la mejor aplicación del indicado Decreto-ley, como puede verse en el respectivo texto legal.-

III

INSTITUTO NACIONAL DE LAS REMUNERACIONES.-

Nace por imperio del mismo Decreto 33.302 y como una consecuencia necesaria del nuevo regimen de salarios implantado por él.-

Era forzoso que así fuera. Dificilmente una tarea de tanta trascendencia podía dejarse al arbitrio de una reglamentación o encomendarse, como trabajo accesorio, a cualquier oficina administrativa existente.-

Es que la estructura elaborada exigía una especialización y un tecnicismo en la materia que hasta entonces no habían sido requeridos, de manera tan específica y con alcance tan vasto, e ante alguno, y cabía suponer que el éxito mismo del sistema quedaba supeditado a la eficacia con que actuaría el organismo encargado de cumplir la letra y el espíritu del decreto.-

Nada mejor entonces que crear a ese órgano y darle la jerarquía, las atribuciones y los medios propios para llenar su cometido.-

Así se hizo en el art. 4° al estipular que:
"Para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el presente Decreto-ley, créase el Instituto Nacional de las Remuneraciones".-

Y se agrega en el 5°: que el mismo "funcionará como entidad autárquica institucional, con personalidad jurídica e individualidad financiera", completando la calificación con la característica de que: "Constituye un servicio público de orden social".-

Es decir que estamos frente a un Ente dotado de una autoridad e independencia suficientes para ensayar el cumplimiento de su cometido sin más limitaciones que las impuestas por el mismo Decreto-ley y con exclusión, por consiguiente, de cualquier otra intervención extraña.-

Está formado este Instituto por dos órganos principales:

El Directorio, y

El Consejo Técnico,

cuyas funciones aparecen perfectamente determinadas en el articulado del decreto, previéndose, además, la integración de Comisiones de Salarios en las distintas zonas del país, correspondientes a cada rama de actividad,

cuya misión primaria en la fijación de salarios juega un papel significativo.-

Los objetivos fundamentales de dicho Instituto son:

- a) Implantar el salario vital mínimo.-
- b) Fijar los salarios básicos.-
- c) Intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario.-
- d) Intervenir en la distribución de los beneficios cuando ella sea establecida.-

Además le corresponde las siguientes funciones:

- a) Asesor al Poder Ejecutivo en materia de sueldos y salarios, costo de la vida y nivel del mismo para todos los trabajadores del país.-
- b) Establecer en el término más rápido, el justo salario por actividad, ramo y profesión, de acuerdo a las características de cada zona.-
- c) Coordinar su acción con el Instituto Nacional de Previsión Social y otras reparticiones oficiales para velar por el bienestar social del empleado, del obrero y de sus respectivas familias.-

Finalmente, el art. 6° del mismo Decreto lo faculta para:

- a) Dirigir y administrar los organismos existentes en toda la República que tengan iguales fines y que pasen a depender de él.-
- b) Proyectar la legislación que fuese necesaria para el mejor cumplimiento de sus fines.-
- c) Asesor a los poderes públicos en las materias de su competencia y solicitar del Poder Ejecutivo la adopción de medidas tendientes al perfeccionamiento de los sistemas de sueldos y salarios vigentes.-
- d) Recaudar los recursos, disponer la inversión de los fondos y rentas y realizar los actos de administración inherentes a la naturaleza y fines del Institute.-
- e) Fijar y aplicar los salarios vitales mínimos y escalas de salarios básicos; intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario y, en su oportunidad, en la distribución de los beneficios.-
- f) Aplicar las demás disposiciones del presente Decreto-ley.-

Es decir, que ateniéndose al texto legislativo el Institute no es un órgano mecánico de fijación automática de salarios, ajeno a cuanto escape a esta tarea. Nó. Es un Ente que tiene, en verdad, por misión básica establecer las remuneraciones, pero es algo más.-

La determinación del salario vital mínimo y la de los básicos es indiscutiblemente una tarea de extraordinaria importancia por la repercusión que ella tiene en la vida del país y de su población, en lo que hace a un número variado de aspectos fundamentales, pero no termina allí su cometido.-

A esta labor concreta, de carácter ejecutivo, se añade otra de colaboración y de asesoramiento, que no es de menor importancia que aquélla y que puede adquirir una jerarquía tal que haga del Instituto uno de los órganos principales de promoción de la producción y del bienestar general.-

En efecto, no hay limitación alguna que le impida cumplir esa misión de elevado sentido social y de grandeza nacional, porque volviéndose en el instrumento de acercamiento y colaboración entre capital y trabajo, en el árbitro, diríase, de la justa compensación del esfuerzo humano, tiene a su alcance la posibilidad de crear un ambiente laboral de absoluta tranquilidad y paz, de mutua armonía y respeto, que son los más propicios para encarar todo incremento de producción y, por ende, para lograr las condiciones óptimas indispensables para mantener un elevado nivel de vida y mejorarlo, si cabe, y, para

hacer frente también a cualquier dificultad económica que pudiera presentarse.-

La ley ciertamente ha tenido en cuenta estos distintos aspectos al cuidar en forma tan celosa lo concerniente a sus órganos básicos: el Directorio y el Consejo Técnico, porque de ellos precisamente habrá de depender el logro de esa finalidad.-

Así integra el Directorio con un funcionario que con el título de Presidente es designado por el Poder Ejecutivo, con acuerdo del Senado, debiendo ser argentino nativo y mayor de 30 años de edad, el que permanecerá en el cargo mientras dure su buena conducta, y con doce directores, también argentinos (nativos o naturalizados con más de diez años de antigüedad), mayores de 30 años de edad, en representación, por partes iguales, de los empleadores y de los empleados, designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las asociaciones gremiales más representativas de las actividades industriales, comerciales y agropecuarias, con personería gremial legalmente reconocida, pudiendo nombrarlos de oficio si dentro del plazo de treinta días de la notificación para elevar la propuesta pertinente, aquéllas no lo hubieran hecho.-

El Presidente del Directorio, así designado, es también el Presidente del Instituto y ejerce las funciones que le son propias conforme a lo estipulado en el art. 15, que las enumera de la siguiente forma:

- a) Ejercer la representación legal del Instituto.-
- b) Ejecutar los acuerdos y resoluciones del Directorio.-
- c) Las demás facultades señaladas en el Decreto-ley y su reglamentación.-

El art. 10 dispone que "En todos los casos de ausencia, enfermedad, acefalía, u otro impedimento del Presidente, y mientras dure la vacancia, el cargo será desempeñado por el Director de Trabajo y Acción Social Directa del Ministerio de Trabajo y Previsión. Si la ausencia del titular fuera definitiva, el Poder Ejecutivo deberá designar reemplazante".-

El Director de Trabajo y Acción Social Directa del Ministerio de Trabajo y Previsión es, por virtud del art. 12 "miembro natural del Directorio del Instituto Nacional de las Remuneraciones y actuará como resorte de enlace y coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión, pudiendo concurrir con voz a las sesiones que realice el Directorio".-

Los Directores, en lugar, duran cuatro años en

sus funciones, siendo renovados por mitades cada dos años y pueden ser reelectos.-

Cada Director tendrá un suplente, nombrado por el mismo procedimiento que el titular, debiendo reunir idénticas condiciones.-

El Directorio, pues, está constituido por un Presidente y 12 directores, y forma quorum con la simple presencia de aquél y seis de éstos.- En las deliberaciones el Presidente tendrá voz, pero no voto, salvo en caso de empate.-

Anualmente se designarán un Vicepresidente 1° y un Vicepresidente 2°, debiendo los cargos corresponder en forma rotativa a los representantes de los empleadores y de los empleados y obreros.-

En caso de ausencia del Presidente, las sesiones serán presidida por los Vicepresidentes, en orden de su designación, teniendo, en tal caso, voto como Directores y doble voto de presentarse empate.-

El art° 14 estipula que el Directorio es la autoridad superior del Instituto y tiene las siguientes atribuciones:

a) Aplicar este Decreto-ley y las demás leyes, decretos y resoluciones que rijan la materia, en cuanto sea de su

competencia.-

- b) Recaudar los recursos, rentas y cualquier otro ingreso, como así también efectuar su inversión conforme a las disposiciones legales.-
- c) (derogado por ley 13.992)
- d) " " " "
- e) " " " "
- f) Formular y elevar al Poder Ejecutivo el presupuesto del Instituto, el cálculo anual de ingresos y egresos.-
- g) Publicar anualmente y elevar al Poder Ejecutivo, la memoria del ejercicio vencido.-
- h) Realizar y publicar los estudios vinculados con los fines del Instituto.-
- i) Nombrar y remover el personal administrativo y técnico del Instituto, de conformidad con las disposiciones del presente decreto-ley.-
- j) Disponer el estudio de nuevas leyes que faciliten el cumplimiento de los fines del Instituto.-
- k) Organizar administrativamente el Instituto, adaptando sus distintas dependencias de acuerdo con las finalidades tenidas en vista.-
- l) Resolver toda cuestión que se plantee en la aplicación del presente decreto-ley, e interpretar sus disposiciones.

nes.-

11) Comprar, vender, hipotecar y construir y hacer cuantas operaciones sean necesarias para el mejor cumplimiento del presente decreto-ley conforme a las disposiciones legales vigentes.-

El Consejo Técnico, en lugar, se rige por los art. 16 y 17 de dicho instrumento legal y es el organismo especializado del Instituto, llamado a realizar los estudios, cálculos, censos y tareas eminentemente técnicas que le encomienda el Directorio, así como las estipuladas en el articulado de la ley y las que resulten imprescindibles para el mejor logro de los fines que persigue el Instituto.-

Tanta importancia, y con razón, se ha asignado a este cuerpo de profesionales que el mismo decreto-ley ha fijado su composición y las condiciones que deben reunir sus miembros.-

Dice el art. 16 que se compondrá de trece Consejeros Técnicos, mayores de 30 años, argentinos nativos y con antigüedad de 3 años en los títulos universitarios siguientes:

1 Doctor en Ciencias Económicas, que presidirá el Consejo

Técnico.-

3 Abogados.-

3 Contadores Públicos.-

3 Ingenieros.-

3 Médicos.-

Serán designados por el Poder Ejecutivo y de ellos un Contador Público, Un Abogado, un Ingeniero y un Médico lo serán a propuesta de las asociaciones patronales y otros tantos a propuesta de las asociaciones gremiales de trabajadores legalmente reconocidas, más representativas.-

Estas asociaciones tendrán treinta días de plazo a contar de la fecha de la notificación del Poder Ejecutivo para elevar la propuesta pertinente.- Si vencido ese término no lo hicieran el Poder Ejecutivo procederá a designar de oficio los Consejeros Técnicos correspondientes.-

Los Consejeros Técnicos propuestos por las entidades patronales y gremiales de trabajadores durarán en el desempeño de sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelectos.-

Nada dice en cuanto a la duración del Doctor en Ciencias Económicas y de los Consejeros Técnicos de-

signados directamente por el Poder Ejecutivo, aunque cabe interpretar que habrán de desempeñar su cometido mientras dure su buena conducta y gocen de la confianza de aquél, o bien en la forma señalada por el art. 61 del mismo decreto en cuanto al personal en general.-

El art. 17 enumera las siguientes funciones del Consejo Técnico:

- a) Aconsejar al Directorio sobre los procedimientos técnicos más adecuados para la organización y funcionamiento de servicios y oficinas, métodos de contabilidad y todo cuanto se refiera a la inversión, manejo, y enajenación de fondos y bienes.-
- b) Realizar, cuando el Directorio lo disponga, censos y encuestas especializadas, tendientes a la fijación del nivel de vida por zonas o regiones, determinando el respectivo costo de la vida.-
- c) Realizar los estudios requeridos para el establecimiento y regulación de un sistema de salarios vital móvil y básicos, vinculados con la fluctuación del costo de la vida y el nivel general de los precios.-
- d) (Derogado por ley 13.992).-
- e) Formular, cuando lo disponga el Directorio, las bases para la emisión y contratación de préstamos requeridos

para la financiación de las obras de turismo social.-
f) Efectuar los estudios técnicos y realizar todas aquellas tareas que disponga el Directorio, para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto.-

Evidentemente el Consejo Técnico tiene una tarea de gran trascendencia y responsabilidad y, por su composición, revela que así lo entendieron los autores del Decreto-ley, toda vez que no se limitaron a confiar sus decisiones a los números únicamente, pues éstos aunque exactos, pueden, a veces, resultar fríos y hasta inhumanos.-

La presencia de Médicos, Abogados e Ingenieros es la garantía de que nada atentará contra la salud del trabajador, ni contra el derecho que pueda asistir a él o al empleador, ni contra la seguridad, ni contra la producción, ni contra el interés social.-

Ninguna medida, sin duda, será aconsejada sin haberse sopesado previamente todos esos aspectos, porque ellos hacen a la seriedad y certeza de la investigación y de sus resultados.-

Es más; la ley no le señala expresamente un procedimiento o una forma de trabajo. Silencia todo ello con el propósito evidente de que pueda disponer de cuanto medio esté a su alcance para aconsejar realmente lo mejor.-

Sólo fija objetivos, dejando un campo vastísimo de estudio, de observación y hasta de experimentación que el técnico podrá aprovechar convenientemente, asesorando en forma adecuada al Directorio.-

Ese asesoramiento resulta tanto más valioso si se tiene en cuenta que aquél es el llamado a fijar el salario vital mínimo en tal manera que llene las necesidades previstas en el art. 18, ya recordado en páginas anteriores, y reajustarlo periódicamente a las variaciones del costo de la vida que arroje un sistema de números índices mensuales confeccionado sobre la base de dichas necesidades y de las demás encuestas generales o particulares y estudios que realizará al efecto, sin excluir los informes que solicitará a las Comisiones de Salarios.-

Igualmente al Directorio del Instituto incumbe la ardua tarea de establecer la escala de salarios básicos, que fueron ya analizadas al tratar el Decreto-ley 33.302/45 en forma general, a cuyos términos nos remitimos, como así al texto de los art. 22 a 24 del mismo, pero no podríamos silenciar el establecimiento de las nombradas "Comisiones de Salarios" (previstas en el Cap. III del Título III del Decreto) porque, como se dijera, juegan un papel de importancia en la fijación de las retri-

buena.-

En efecto, en cada zona funcionará para cada una de las distintas Industrias, comercios o actividades afectadas, una Comisión de Salarios, formada por un número igual de representantes de los empleadores y de los empleados y obreros de la Industria, comercio o actividad correspondiente, con sus respectivos suplentes, designados por el Directorio del Instituto a propuesta de las respectivas asociaciones gremiales reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión, pudiendo en ausencia de tales asociaciones, o cuando éstas no presten su colaboración, designar a los empleadores, empleados y obreros que juegue más representativos, previa consulta con el Ministerio de Trabajo y Previsión.-

Es facultad del mismo Directorio señalar el lugar o lugares en que deben reunirse, así como refundirlas o disolverlas en cualquier momento.-

Serán presididas por un funcionario designado también por el Directorio del Instituto, sin más requisitos que las condiciones de idoneidad e imparcialidad.-

Los miembros de tales comisiones durarán cuatro años en sus funciones, pudiendo ser reelectos, y los suplentes reemplazarán a los titulares en caso de ausencia

de los mismos por cualquier motivo.-

La misión de las Comisiones de Salarios es la de elaborar los proyectos de escala de salarios básicos para la industria, comercio o actividad de su competencia, que le solicite el Directorio del Institute, teniendo en cuenta para ello las disposiciones contenidas en el título III del Decreto que estamos considerando.-

El art. 32 señala que: "Las Comisiones de Salarios aprobarán por mayoría de votos los proyectos de escalas de salarios básicos y otros informes que hayan de presentarse al Directorio del Institute, elevándolos junto con los datos estadísticos y demás elementos que hayan tenido en cuenta al formularlos.- El Presidente no tendrá voto, pero en caso de no existir acuerdo de un número de representantes suficiente para constituir mayoría procurará obtener una exposición completa y fundada de los puntos de vista y propósitos contradictorios, y con ella, o por sí solo si le fuera posible conseguirla, elevará al Directorio del Institute un informe con sus conclusiones personales, fundadas, sobre la materia".-

El Directorio, en presencia de los proyectos e informes elevados por una Comisión de Salarios, o del informe personal del presidente de una de éstas, y demás

elementos de juicio, deberá resolver en definitiva sobre la fijación de las escalas de salarios básicos, sin que los mencionados antecedentes limiten en modo alguno su libertad de decisión (Art. 33).-

Y el art. 34 consagra un principio que puede merecer reparos, pues indica que "Si el Directorio del Instituto no se pronunciara dentro del plazo improrrogable de ciento veinte días de la fecha de recibidos en su sede central los antecedentes elevados a su solicitud por una Comisión de Salarios, se considerarán aprobadas y en vigencia las escalas de salarios básicos propuestos".-

Es indudablemente un recurso práctico, pero, a mi entender, carente de fundamento que lo haga justificable, pues no ha de resultar conveniente transferir "al tiempo" una facultad propia y exclusiva del Directorio, toda vez que si éste no pudo contar con una información suficiente para decidir dentro de 120 días es porque el problema en estudio debe ser de envergadura, de importancia, de trascendencia, y.....todo esto puede solucionarse con un expediente tan simple ?

Estimo, sencillamente, que nó. Claro está que deben agotarse los medios para que el Directorio pueda

resolver dentro del plazo estipulado, sea en favor o en contra, o con las modificaciones que sean imprescindibles teniendo en cuenta todos los factores en juego y los asesoramientos y estudios practicados por el Consejo Técnico.-

Aceptar lo otro, lisa y llanamente, sería abrir rumbos con todos los peligros que esto supone.-

Es más; entiendo que la demora y el problema que plantea la falta de decisión en un asunto de esta naturaleza podría salvarse modificando la ley en el sentido de transferir a otro órgano superior, por ejemplo el Ministerio de Trabajo y Previsión, la facultad de resolver al respecto, ya sea ampliando el plazo para que el Directorio complete su estudio o fallando sobre la escala de salarios básicos, aunque esto, sabemos, es una medida peligrosa porque sustrae al órgano nato, especializado y específico, la consideración de un asunto que tiene conexión con todo el nivel de salarios del país y cuya vinculación no se puede perder de vista en momento alguno, si no se quiere incurrir en el grave error de crear diferenciaciones injustificadas, carentes de base económica y de justificativo social.-

Piénsese que la gravedad de la solución dada

por el art. 34 está también en el hecho de que no se hace discriminación alguna acerca de cuando el vencimiento del plazo opera la validez de las escalas proyectadas, y bien podría ocurrir que la "Comisión de Salarios" no haya podido lograr la mayoría necesaria para aprobar las escalas propiciadas y "el tiempo" llegara a validar las conclusiones personales del Presidente de la Comisión que, tal vez, pueden ser las más acertadas en la materia, pero que también podrían no serlo, atento que él no está necesariamente exento de error.-

Por ello reiterase que la medida señalada puede resultar peligrosa y, de cualquier manera, desaconsejable.-

Mas volviendo a lo normal, es decir al procedimiento en que el Directorio resuelve previo estudio, asesoramiento y consideración debidos, cabe señalar que puede establecer escalas diferentes para cada actividad y para cada zona, ya que no es necesariamente imprescindible que la uniformidad de salarios básicos se realice desde un punto de igualdad numérica, sino conceptual, de nivelación y correlación, habida cuenta de la importancia, calidad, riesgos y demás factores que hacen a cada tarea, y de la capacidad, habilidad, destreza, versati-

lidad y demás aspectos que posibilitan un correcto desempeño de la misma, considerando también las condiciones regionales o locales y la vinculación con los demás trabajos y con los factores de diversa índole que inciden sobre el resultado de la fijación de salarios, entre los cuales, el muy importante del costo de la vida de la zona, la situación económica de la actividad en cuestión, la de la plaza y la del mismo país.-

Hay, indiscutiblemente, una política de salarios que está por encima del interés personal, individual de cada trabajador, y que incumbe al Estado, como regulador del todo social; política que puede reflejarse hasta en el más insignificante detalle del establecimiento de una retribución básica, y por ello insistese que nada debiera substraerse a la decisión del Directorio del Instituto, pues éste se encuentra en las mejores condiciones para realizar ese estudio comparativo, con real conocimiento de la situación general.-

Es obvio, y así lo establece el art. 36 del decreto-ley, que fijadas las escalas de salarios básicos por el Instituto en ningún caso podrán abonarse remuneraciones inferiores a las que corresponden a la actividad, grado y zona correspondientes, pero se contempla la situa-

ción transitoria de aquellas empresas que en el momento de establecerse los mance "probaran fehacientemente ante el Instituto Nacional de las Remuneraciones que su pago afectaría su estabilidad económica y financiera", en cuyo caso el Directorio podrá fijarles, por una sola vez, salarios menores -que nunca serán inferiores al correspondiente salario vital mínimo- por un plazo no mayor de doce meses, aunque mientras el Instituto no resuelva la excepción deben necesariamente abonarse los salarios básicos establecidos con carácter general para la zona en cuestión.-

El Directorio está facultado para extender o reducir en cualquier momento la zona de aplicación de una escala de salarios básicos, previo informe de la Comisión de Salarios, que deberá expedirse dentro del plazo imperrogable que aquél le fije, así como modificar las que estuvieran vigentes, ya sea de oficio, en virtud de lo que dispone el art. 24 en cuanto al aumento o disminución del costo de la vida, o como consecuencia natural de los estudios y conclusiones que realice, o bien a requerimiento de las respectivas asociaciones gremiales reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión, así como someterlas a revisión de la correspondiente Comisión de Salarios, si lo exigieran circunstancias especiales o cambios

en las condiciones de la industria, comercio o actividad.-

El art. 39 estipula que toda resolución del Directorio del Instituto por la que se establezca el salario vital mínimo o se fijen escalas de salarios básicos, determinará la fecha a partir de la cual entrarán en vigencia, debiendo ser publicada, con anterioridad a su aplicación, dentro de la zona donde deba regir, y el 40 señala que estos últimos no podrán ser disminuídos por acuerdo individual o colectivo, siendo nula toda convención en contrario. Igual caracter debe darse al salario vital mínimo, atento su finalidad y las únicas excepciones que expresamente contempla la ley.-

Si siempre resulta difícil establecer la necesaria diferenciación de salarios básicos, habida cuenta de toda la serie de circunstancias a considerar, más difícil aún es lograr la conformidad de algunos trabajadores respecto de la categoría en que se los ha comprendidos o ubicados.-

Descartando aquellos que no merecen mayor atención porque por principio siempre discuten pensando que nunca pierden con el procedimiento y que, a veces, logran ganar, es indudable que puede haber diferencia de apreciación y hasta error manifiesto en la ubicación de algún

agente y la ley ha previsto precisamente estos casos, asignando la decisión a la respectiva Comisión de Salarios, que resolverá por mayoría, dentro de 30 días de planteada la cuestión ante la misma, y en caso de empate decidirá el Presidente.-

De esta resolución podrá recurrirse, dentro de los cinco días de notificadas las partes, ante el Directorio del Instituto, quien también deberá pronunciarse en un plazo no mayor de 30 días de recibida la apelación en su sede central, siendo su fallo inapelable, aunque únicamente determinará la categoría del trabajador en la empresa de que se trate durante el lapso de un año, a partir de la fecha de notificación del mismo, pero el sueldo o salario deberá ser abonado conforme a la categoría que fije el Instituto a partir de la fecha en que se cuestiona aquélla.-

Prácticamente se abre un período de espera o de prueba, de un año, durante el cual las partes pueden convencerse de la aptitud y capacidad del trabajador o de la real naturaleza o carácter de la labor que éste cumple, vencido el cual se está en mejor situación para analizar el caso con los nuevos elementos de juicio. Si bien el Decreto-ley nada dice al respecto, cabe suponer que cumplido

el término de un año las partes pueden plantear otra vez el caso, entendiéndose que el procedimiento podría repetirse igualmente.-

El Decreto-ley fija, luego, una serie de obligaciones para el empleador con el fin de documentar debidamente las relaciones con sus trabajadores y estipula además que debe colocar y mantener en lugar adecuado del establecimiento, de modo que puedan ser vistas y leídas sin dificultad por todos los empleados y obreros, copias de las escalas de salarios en vigor, y señala disposiciones concretas sobre la forma y oportunidad de efectuar el pago de los salarios.-

Finalmente, el título V° estipula una serie de disposiciones de carácter orgánico-funcional del Instituto, en cuanto a materias de su incumbencia, relaciones con el Poder Ejecutivo, presupuesto, recursos, gastos, inversión de fondos, inspecciones, impuestos, designación y remoción del personal, que hacen al mejor cumplimiento de su función específica.-

De lo expuesto someramente surge evidente que este Instituto adquiere en la economía nacional un lugar de preeminencia, porque interviene en uno de los aspectos básicos de la misma y en el de mayor importancia para el

Estado, cual es el bienestar de la población, bienestar que está directamente vinculado a la normal convivencia entre capital y trabajo y específicamente relacionado con la debida satisfacción de las necesidades humanas, que tan solo un salario justo puede deparar en orden a todo lo que por tales realmente debe entenderse, según se ha visto en consideraciones anteriores.-

Pero hay algo más que es preciso decir porque en oportunidad de dictarse el Decreto-ley de su creación se lo ha calificado en algunas esferas de la producción con términos muy fuertes.-

Se ha visto en él a una institución burocrática, orientada hacia otros fines y segados por ese pensamiento se atascó sin más al Instituto Nacional de las Remuneraciones comparándolo con instituciones foráneas y propósitos políticos, ajenos a la función, para derivar, finalmente, en que el mismo afecta la libre iniciativa privada y la forma democrática de Gobierno (1).-

Es penoso comprobar que a mediados del Siglo XX se mantuviera un criterio liberal tan arraigado, como para desconocer no ya los justos reclamos de la clase

(1) Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos.- Un peligro para la Economía Argentina. Bs.Aa.1945

doliente, sino hasta la más mínima medida que tendiera a una adecuada compensación del trabajo.-

El Instituto nacía en la letra, en el papel y ya se lo atacaba con fallos extremadamente condenatorios.-

Porqué tanta vehemencia ?

Indudablemente se veía en él al organismo necesario, al que regularía adecuadamente la retribución que hasta entonces estaba solo a merced del fuerte, al que en definitiva fijaría un límite, no ya a la libre actividad privada, sino a la libre explotación humana, del hombre por el hombre.-

Por esto y porque todo ello se traduciría en menores beneficios o dividendos, el Instituto no era conveniente y se lo criticaba fuertemente.-

La razón o sinrazón de su existencia dependía pues puramente de intereses privados o de capitales, para ser más preciso.-

Y en la defensa de éstos -valores materiales en fin- se llegaba a negar el derecho a la subsistencia digna y decorosa del hermano, que no otra cosa perseguía la creación de tal Instituto.-

Por ello se lo temía.-

En verdad su misión trasciende este aspecto pri-

el debil, sin aquél, quedaría a merced del fuerte.-

En el país encontramos antecedentes similares de fijación de salarios en la ley de Trabajo a Domicilio (n° 12.713), que encomienda esa misión a las llamadas "comisiones de salarios", integradas con igual número de representantes obreros y patronales, presididas por una persona ajena a las organizaciones profesionales que designa la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo y Previsión), debiendo los que representen a las asociaciones patronales ser técnicos en la industria respectiva y los de los trabajadores, obreros en ejercicio.-

Durarán dos años en sus funciones, las que constituyen carga pública, exenta de remuneración, salvo los casos de gastos y de pérdida de trabajo.-

El art. 26 de dicha ley asigna a tales Comisiones entre otros el siguiente cometido: "determinar las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante y aprendiz y las comisiones de los intermediarios y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares", señalando el art. 27 que tales tarifas o salarios no podrán ser derogadas o modificados por convenios particulares.-

Asimismo otros instrumentos anteriores al Decreto-ley 33.302/45 han fijado salarios, en especial para la gente del campo, pero lo hicieron por el sistema de disposición directa de la autoridad respectiva, aunque posteriormente varios estatutos profesionales previeron la constitución de Comisiones paritarias, presididas por un delegado de Trabajo y Previsión, hasta tanto funcionara el Instituto Nacional de las Remuneraciones, encargado de esa tarea específica.-

En definitiva, cuando el Instituto Nacional de las Remuneraciones esté en condiciones de funcionar y cumpla el cometido que le asigna la ley, de hecho absorberá todas esas tareas dispersas que hoy son contempladas en muy distintos y variados instrumentos, y se logrará en verdad aquella uniformidad y nivelación de las retribuciones que realmente corresponda, habida cuenta de la importancia de cada tarea, dentro de la necesaria comparación y absoluta imparcialidad que debe regir un sistema de salarios, frente al costo de la vida, tan directamente relacionado con aquél.-

-- . --

IV

AUMENTOS DE SUELDOS, DE EMERGENCIA.-

En su título VI (art. 62 a 65 inclusive) el Decreto-ley 33.302/45 ha establecido una escala de aumentos de sueldos para todo el personal comprendido en el art. 2° del mismo decreto.-

La obligatoriedad asignada a los empleadores y el monto de los ascensos por sumas ciertamente importantes, fué motivo, en su oportunidad, de severas críticas por parte de las fuerzas económicas afectadas, que alegaban no estar en condiciones de sufrir esos desembolsos y que ello incidía fuertemente en la estabilidad del comercio y la industria; mientras en otro orden de cosas se discutía la facultad del Poder Administrador para intervenir en la actividad privada con una medida de esa naturaleza.-

Se trataba, en verdad, de aumentos generales de sueldos y salarios en distintos porcentajes, conforme al monto de aquéllos, y a la circunstancia de estar

sus beneficiarios comprendidos o nó, en el regimen jubilatorio establecido por el Decreto 31.665/44, de Empleados de Comercio, asignando a estos últimos una mayor proporción, con evidente propósito de compensarles los descuentos que debían sufrir para efectuar los aportes a la Caja pertinente.-

Estipulaba, asimismo, que los empleados y obreros que fueran incorporados a un regimen de previsión a crearse para ellos, o que se adhirieran a otro existente, y por tal motivo se vieran obligados a efectuar aportes personales, pasarían a gozar de los aumentos superiores estipulados para los afiliados de la Caja creada por Decreto 31.665/44, a partir de la fecha de incorporación al respectivo regimen jubilatorio.-

Se confirmaba así el caracter de la medida en el doble aspecto u objetivo perseguido: uno, de acrecentar, en verdad, el haber de esos trabajadores, aumentando su salario; otro, de compensarles el desembolso que la previsión colocaba a su cargo.-

Y con un espíritu igualitario agregaba que los aumentos que los empleados y obreros hubieran obtenido a partir del 1° de Julio de 1944, debían tomarse en cuenta a los efectos de la aplicación de las escalas citadas, de

tal manera que si el ascenso resultante de la aplicación del decreto-ley fuera superior al otorgado anteriormente se aumentaría sólo la diferencia; en lugar, si llegara a ser inferior, se mantendría el aumento mayor.-

Asimismo, en aquellos casos en que los empleadores, por sí, hubieran tomado a su cargo, oportunamente, el aporte jubilatorio correspondiente al Decreto-ley número 31.665/44, dicho aporte se consideraba como aumento y era deducible a los fines del cálculo de la nueva mejora.-

Finalmente, el art. 65 determinaba que esos aumentos de emergencia tenían carácter transitorio hasta tanto el Instituto Nacional de las Remuneraciones resolviera su modificación o supresión, previa aplicación del salario vital mínimo y del básico, que aquél estableciera.-

Es decir, que se estaba frente a mejoras generales de emergencia en cuanto a su origen y transitorias en cuanto a su estabilidad, pues se supeditaban al funcionamiento del organismo básico, ordenador de las remuneraciones.-

Sus consecuencias prácticas inmediatas fueron de indudable beneficio para la gran masa de trabajadores

a quien alcanzaba, considerando especialmente que la situación general en que se encontraba no estaba relacionada con la prosperidad económica de los empleadores, y, en cuanto a los vaticinios sombríos que éstos preconizaran no se verificaron; al contrario quedó demostrado que tanto el comercio como la industria se hallaban capacitados para hacer frente a esos desembolsos, sin mayores dificultades, y el tiempo fué confirmando la prosperidad de su situación, como lo demostraron las cifras estadísticas registradas en años inmediatos posteriores a la medida.-

En cuanto al planteo de la cuestión de competencia del Poder Ejecutivo para regular las relaciones privadas nacidas del trabajo, es indiscutible que se estaba frente a dos aspectos básicos.-

Por un lado, si era o no, factible admitir que el Estado tenía potestad para regular por sí ese aspecto del contrato de trabajo.-

Y, por otro lado, resuelto esto favorablemente, a qué poder del Estado correspondía el ejercicio de esa facultad.-

La "Asamblea Permanente de la Producción, de la Industria y del Comercio", que en cierta manera tomó en

la oportunidad la representación de casi todas las fuerzas patronales, sostenía terminantemente, entre otras cosas, que el decreto violaba los principios constitucionales de la libertad de trabajo, de comercio y de industria, desconocía el derecho de libre asociación, desnaturalizaba el uso legítimo de la propiedad inviolable, destruía la libertad de contratar y suprimía la igualdad ante la ley, y, concretamente, añadía: " El salario es parte esencial del contrato de trabajo y como tal fruto de deliberaciones y de los acuerdos que, ya sea individualmente, ya sea colectivamente, realicen las partes interesadas".-

Es decir, que negaba competencia al Estado para fijar las retribuciones.-

Pero frente a tal posición, inspirada indiscutiblemente en los principios del liberalismo y de la economía clásica, se alzaban los fundamentos del Decreto mismo, consignados en sus considerandos, que lo colocaban dentro de la Constitución Nacional, como un derecho de los poderes públicos y como un deber señalado por la Carta Magna cuando en su preámbulo establece como uno de los propósitos fundamentales, precisamente, el de "promover el bienestar general", bienestar que, como es sabido, para

la mayoría de la población, depende, en gran parte, del salario.-

No había, pues, conflicto real de competencia, toda vez que las diferencias sólo hacían al campo propio de los principios, no a la legislación positiva, puesto que en el texto constitucional estaba justificada la intervención del Estado en la regulación de ese aspecto importante del contrato de trabajo.-

En lo concerniente al ejercicio efectivo de ese poder, no quedaba duda que el Gobierno "de facto" tenía las atribuciones para hacerlo, toda vez que concurrían las condiciones básicas reiteradamente señaladas por la Corte Suprema de Justicia para admitir el uso de facultades propias del Poder Legislativo por parte del Gobierno revolucionario.-

En verdad, más que el aspecto jurídico puede decirse que en esa oposición estaba en juego el destrinario. Allí se encontraron dos ideas. Una, el individualismo exagerado, ya en el ocaso de su vida; otra: la justicia social, entonces casi naciente en el país, hoy en pleno desarrollo y con un porvenir muy promisorio.-

El primero, no admite, en principio, en la actividad privada, intervención alguna extraña a las partes. La segunda, en lugar, no sólo la consiente, sino que la

exige, en aquellas situaciones en que es menester compensar la condición de inferioridad en que se encuentre una de las partes.-

En consecuencia, siguiendo a Sampay (1), en el primer caso la relación privada entre dador y prestador de trabajo sería propia y exclusiva de la "justicia conmutativa", según la cual cada parte da a la otra, con la igualdad aritmética de cosa a cosa, lo estrictamente conmutado.-

En el segundo, al contrario, en esa relación entran en juego también la "justicia distributiva" y la "justicia social", que son, respectivamente, la que divide las ventajas y cargas comunes entre los miembros de la colectividad según la debida proporción, y la que obliga al hombre a dar a la comunidad lo necesario a los fines de procurar el bien común.-

Vale decir, que en estos dos últimos aspectos de justicia domina el concepto de sociabilidad.-

Y este concepto, precisamente, nos lleva a justificar, en tales casos, la intervención del Estado en la actividad privada, sin que implique, en manera alguna

(1) Sampay, Arturo K.- "Derecho del Trabajo", año 1946.-
Pág. 220.-

absorción del individuo por aquél o anulación de la iniciativa privada.-

Sólo actúa a manera de elemento supletorio, para permitir la efectiva igualdad de las partes en la contratación de aspecto tan importante de la vida de la población, como es la retribución.-

Principio que, además, surge claramente del art. 74 del mismo Decreto-ley, cuando dice que: "Los empleados y obreros o sus asociaciones representativas podrán convenir con los empleadores sueldos y salarios o condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Decreto-ley o las que de acuerdo al mismo, se fijen en lo sucesivo".-

Por ello, y dentro de esas limitaciones conceptuales, entiéndese que es procedente la intervención del Estado en la regulación de ese importante aspecto del contrato de trabajo privado.-

V

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.-

Otra medida de gran importancia sancionada en dicho Decreto-ley, es la que dispone el otorgamiento del sueldo anual complementario.-

En efecto, por el art. 45 se obliga a todos los empleadores, sean personas de existencia visible o ideal, que ocupen empleados u obreros comprendidos en el art. 2° del citado decreto, a pagarles el 31 de Diciembre de cada año, a partir del 31 de Diciembre de 1945 inclusive, un sueldo anual complementario.-

Define por tal a la doceava parte del total de sueldos y salarios percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario, computando al efecto, toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas y viáticas, excepto en la parte efectivamente gastada con comprobantes.-

El art. 46 agrega que cuando un empleado u

obrero deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por ser despedido, tendrá derecho a cobrar, además de las indemnizaciones que le correspondieran en virtud de otras leyes o reglamentos, la parte del sueldo anual complementario devengada.-

Tal decreto fijaba, igualmente, a los empleadores la obligación de depositar en el Banco de la Nación Argentina, dentro de los cinco días hábiles de abonado el sueldo anual complementario, y a la Orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones, el 5 % del monto total pagado por ese concepto, facultándolos, a la vez, para retener, al efecto, el 2 % a los empleados y obreros, en el momento del pago.-

Esta disposición fue modificada por la Ley n° 13.992, del 29 de Septiembre de 1950, en el sentido de que el 2 % a cargo de los empleados y obreros debe depositarse por los empleadores a la orden de la Fundación Eva Perón, conjuntamente con una unidad de las tres que éstos tienen a su cargo.-

Vale decir, que, en definitiva, del total del 5 %, a depositarse en el Banco Nación, el 3 % lo será a la orden de la Fundación Eva Perón y el 2 %, restante, a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones.-



Correlativamente, la citada ley 13.992 transfirió a la Fundación Eva Perón los fines sociales que el artículo 49 del Decreto 33.302/45 había asignado al mencionada Instituto, y que pueden sintetizarse en el fomento del turismo social y en la habilitación y funcionamiento de colonias de vacaciones en beneficio de los empleados y obreros contribuyentes y sus familiares.-

Encontramos así, en estas disposiciones, dos objetivos, que si bien pueden considerarse de una misma naturaleza, conviene separarlos, porque entiendo que el propósito de la ley no fué el de confundirlos.-

Por un lado está el pago de una 13ra. mensualidad, y, por el otro, la preparación de un clima, de un ambiente y de condiciones tales que hagan posible el disfrute, por parte del trabajador y de su familia, de un descanso reparador a orillas del mar o en zonas serranas, durante sus vacaciones anuales.-

Doble finalidad que se destaca netamente y que, en definitiva, acrecienta el beneficio económico del sueldo anual complementario, beneficio que la gran masa de trabajadores recibió alborozada, con la alegría propia de las grandes conquistas.-

Hasta entonces, en el país, tan solo en ciertas

actividades del comercio y de la industria era práctica el conceder, a fin de año, un aguinaldo a todo o parte del personal de una empresa, pero tanto la facultad de dar o no, como la de elegir a los beneficiarios y de fijar los montos respectivos, estaba reservada al empleador, de tal manera que nunca el trabajador podía tener la certeza de gozar de él, ni la posibilidad de hacer previsiones acerca del mismo.-

Además, tal práctica alcanzaba a un número reducido de empleados y obreros y más que un derecho de éstos, revestía, como resulta de lo dicho precedentemente, una gracia del empleador.-

Ello no quita que se la apreciara y apeteciera y que quienes no gozaban aún de ese beneficio aspiraran a su obtención y trabajaran entusiastamente para lograrlo, aunque lo ideal era llegar a conseguirlo como un verdadero derecho, no como una prebenda.-

Tal fué el antecedente inmediato de nuestro país, pero si vamos a los remotes, pueden mencionarse la costumbre, las convenciones y aún la legislación de otros países, especialmente de Italia, que fueron creando, poco a poco, las bases de esta verdadera institución. Es claro que ella fué evolucionando, según las épocas y circunstancias, pre-

sentando asimismo diferente caracter, desde el puramente moral, de atención, obsequio, presente o regalo de fin de año o para las fiestas de Navidad y Epifanía, -conforme a las creencias y al espíritu religioso reinante- hasta el de gratificación de los servidores y el propiamente compensatorio, sin excluir con que, a veces, estos conceptos estaban mezclados entre sí.-

Ello ha dado lugar precisamente a que en la esfera del derecho se investigara la naturaleza jurídica que presenta esta institución, inclinándose algunos estudiosos, como el Dr. Benito Pérez (1), a calificarla de caracter asistencial antes que compensatorio.-

Otros, en cambio, lo consideran de caracter retributivo, fundándolo como un derecho del trabajador con motivo de admitirse su participación en la producción (2).-

En algunas leyes de jubilaciones lo asimilan directamente al sueldo, como en la de Empleados de Comercio y en la del Personal de la Industria.-

Pero, dejando el campo propio del derecho para

Benito Pérez.- "Derecho del Trabajo" Año 1946.- Pág. 310.-
Colotti y Keito.- Regimen Legal de Salarios.-
Buenos Aires.- Pág. 62.-

situarnos en el típicamente comercial, no cabe duda que tanto el caso del aguinaldo como el del sueldo anual complementario conviene considerarlos desde el punto de vista de la explotación de la empresa y de su resultado económico.-

En el primero -el de la práctica del aguinaldo-, si el empleador libérrimo, sin obligación impuesta por ley alguna ni por convención de partes, otorgaba tal beneficio, es indiscutible que era graciable, y si lo vinculaba al resultado de su negocio, es decir lo sujetaba a los beneficios de él obtenidos, distribuyéndolo proporcionalmente al esfuerzo, empeño, eficacia y dedicación que cada empleado hubiera puesto en el logro de la ganancia obtenida en el ejercicio económico, o en forma discrecional, es indudable que él no recargaba los precios, ni el cálculo de costos, y, en verdad, constituía una especie de participación en las ganancias.-

En lugar, si el empleador no supeditaba totalmente el pago de dicho aguinaldo al resultado económico del ejercicio, sino que lo tenía presente al calcular los gastos de explotación, haciéndolo derivar, aunque solo fuera en parte, sobre el costo de los productos o el pre-

cio de las mercancías, estaríamos frente a otro tipo de aguinaldo, donde perduraría lo graciable de la concesión, -porque seguiría dependiendo su pago de la voluntad exclusiva del empleador- pero no así en lo que concierne al carácter de participación en los beneficios, ya que al menos en parte, el empleador se reembolsaba, transfiriendo esa carga a los terceros compradores.-

Finalmente, si el empleador proveía durante el ejercicio económico esos desembolsos y los sumaba totalmente al cálculo de costos y precios, el aguinaldo ofrece carácter distinto y mucho se acercaba al que debe otorgarse por convenio de partes o por disposición emanada de una ley.-

Pero, en los tres casos el empleador gozaba de la libertad de darlo o no, y hasta de retener para sí lo que había previsto, en principio, para distribuir entre el personal, recargando los precios, a tal efecto.-

En lugar, en el aguinaldo convenido en un contrato de trabajo, sea individual o colectivo, y en el sueldo anual complementario impuesto por ley -como en el Decreto ley 33.302/45- desaparece la libre voluntad del empleador y surge para él una obligación ineludible, aunque, corre-

lativamente entra en juego, también de manera indubitable, la incidencia de ese factor en el cálculo de costos y precios, desapareciendo, a la vez y totalmente, en la concesión y monto del beneficio, el resultado económico del ejercicio.-

Si, pues, jurídicamente, como se viera, el sueldo anual complementario puede considerarse como una contribución de carácter asistencial, económicamente se nos presenta como un elemento del costo y se paga por el trabajo efectuado y proporcionalmente a lo retribuido por él, de manera que en cierta forma y en cuanto a la explotación en sí, podría configurar el pago de su salario diferido.-

En el caso particular de la liquidación efectuada en n/país el 31 de Diciembre de 1945, en virtud de lo dispuesto por el Decreto-ley 33.302/45, no fué posible recargar los precios y constituyó, en cierta manera, una participación en los beneficios, por lo menos para quienes tuvieron que echar mano de ellos para abonar a su personal, mas en los años posteriores y en la actualidad, de hecho, se carga ese rubro en los gastos de explotación, incrementando directamente los costos y precios.-

Con referencia al pago señalado precedentemente

es decir el del 31 de Diciembre de 1945, se planteó, en la oportunidad, la inconstitucionalidad de la obligación y la improcedencia de su aplicación con carácter retroactivo.-

En cuanto al primer punto se reitera que la Suprema Corte de Justicia ha señalado insistentemente que el Gobierno "de facto" tenía facultades para dictar medidas de esa naturaleza (Fallos, tomo 201, pág. 266.- La Ley, Tomo 40, pág. 55), y con respecto a la retroactividad, en verdad no había tal cosa, porque el Decreto-ley sólo tenía en cuenta el importe de las retribuciones percibidas por un trabajador durante el año inmediato anterior a los efectos de establecer el monto del beneficio a liquidar, no con respecto al hecho generador del derecho y de la respectiva obligación.-

De cualquier manera su confirmación posterior por el Congreso Nacional ha relegado esa cuestión al simple recuerdo de interpretaciones dadas en la emergencia a esas medidas de justicia social dictadas por el Gobierno Revolucionario.-

En definitiva, la institución que nos ocupa, conocida en la práctica con el nombre de aguinaldo y lla-

nada por la ley sueldo anual complementario, es una creación eminentemente inspirada en un elevado sentido social, con finalidades de bien común, y si el pago en efectivo de una décima tercera mensualidad, posibilita el logro de bienes y servicios que la costumbre ha impuesto de manera general con motivo de las fiestas de fin de año, no podía dejarse de señalar la importante contribución que para el turismo social y el goce de las vacaciones se ha previsto en el mismo texto legal, finalidad que por imperio de la ley 13.992 se cumple ahora a través de la benemérita Fundación Eva Perón.-

VI

PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.-

En los considerandos del Decreto-ley 33.302/45 se expresa que al elaborarse ese nuevo regimen de retribuciones se ha tenido por base la "valiosa iniciativa sobre salario mínimo, salario básico, salario móvil, aumento general en las remuneraciones y participación en las ganancias, que presentara la Confederación General de Empleados de Comercio al Excmo. Señor Presidente de la Nación".-

Y en el texto se encuentran referencias concretas acerca de la participación en los beneficios, en el art. 4°, que al hablar de los objetivos del Instituto Nacional de las Remuneraciones, menciona, entre otros, el de: "intervenir en la distribución de los beneficios cuando ella sea establecida" y en el 6°, que al enumerar las facultades del mismo, manifiesta en su inc. e) que le corresponde intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario y "en su oportunidad, en la

distribución de los beneficios".-

Es decir, que nos hallamos ante un instrumento que si no ha establecido concretamente la participación en las ganancias, la ha previsto en su articulado y la tuvo presente al estudiar el texto pertinente. Es más, el proyecto de la Confederación citada la incluía expresamente.-

Por ello, y dada la importancia y trascendencia que el sistema está llamado a tener cuando se encare sobre bases sólidas y formas convenientes, en un ambiente adecuado, vamos a tratar, aunque en apretada síntesis, este aspecto interesante de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa.-

Diremos ante todo que mucho se ha escrito acerca de él y que existen antecedentes, proyectos, ensayos y realizaciones prácticas y jurídicas en numerosos países, desde épocas bastante remotas.-

Pero no encontramos una definición única, uniforme o generalizada del sistema, porque cada autor ha volcado su propio punto de vista, con mira al objetivo por él perseguido, y de ahí que al hablar de participación en los beneficios no todos estemos refiriéndonos exactamente a lo mismo.-

Es más; estimo que este es uno de los motivos por los cuales el sistema no aparece claro a algunos y es atacado por otros, a veces por los mismos a quienes se desea beneficiar.-

Tal vez aparezca exagerada mi afirmación, pero entiendo que si hay trabajadores que no muestran entusiasmo por este régimen es porque evidentemente existe en ellos un error de concepto, o un enfoque equivocado del mismo, cuando no un desconocimiento absoluto de lo que debe significar y ha de ser en verdad la participación en los beneficios.-

Es que, acaso, ésta ha de entenderse simplemente como un sistema más de remuneración del trabajo ?

Si así fuera, es justificable la apatía del empleado y obrero hacia ella y lógica la reserva con que otros la miran.-

Piénsese, en efecto, lo que significa para un trabajador supeditar todo o parte de la retribución que merece su trabajo al resultado del ejercicio anual de la empresa, y discúrrase un instante si por más buena voluntad que tuviera hacia su empleador puede, en verdad, dejar parte de su salario a merced de buenos o malos negocios de su patrón.-

En manera alguna.-

Por eso más que un sistema de salario, como lo consideran muchos y en tal concepto se definiera en la pág. 34, en sus dos aspectos de "participación pura y simple" o "mixta", debe entenderse como una institución superior a aquél y no como una mera sustitución total o parcial del mismo, porque el salario se debe en justicia por el solo hecho del servicio prestado al empleador, ajeno en absoluto al resultado que esa labor en sí habrá de reportar a aquél.-

Vale decir, que no habría que confundir ambas cosas. Al contrario, sería menester señalar que existe verdadera independencia entre ellas y que el establecimiento de cualquier tipo de participación en las ganancias no implicaría abandono de la obligación de pagar al trabajador un justo salario, porque éste es previo y primordial a cualquier otra consideración y debe satisfacerse convenientemente, sin condicionarse en manera alguna al resultado económico de la empresa.-

Es más; sin un adecuado y justo salario, sin una normal retribución del trabajo, no hay, en puridad de verdad, real participación en los beneficios.-

En esta forma o con esta concepción la partici-

pación en los beneficios habrá de lograr un día el éxito y los resultados de ella esperados.-

El Decreto-ley 33.302/45 a mi juicio, lo ha entendido muy bien que es así, cuando se fijó un régimen retributivo del trabajo que contempla, mediante el salario vital mínimo móvil, los básicos y el anual complementario, todas las necesidades para una vida digna y decorosa del hombre en sociedad, previendo la participación en las ganancias como algo separado de todo esto y a implantarse oportunamente, una vez en marcha y satisfecha en forma debida esa primera etapa, fundamental y decisiva.-

Y ni siquiera estructuró la participación, porque era más urgente llegar al justo salario que al reparto de beneficios, y a tal propósito voló todos sus afanes, seguro de que el éxito del mismo permitiría preparar, luego, la forma y el clima adecuados para lograr el segundo objetivo.-

De tal manera, en el primer caso, lo que se persigue es que la Empresa abone una justa retribución. En el segundo, satisfecha y asegurada ésta, se tiende a que los beneficios netos que aquélla obtiene no sean absorbidos totalmente por uno solo de los factores de la producción, el capital, sino que lleguen también, en la par-

te que se justifique, al factor principal de ésta que es el hombre, el trabajador, en el sentido amplio del término.-

Dentro de este panorama podemos definir, entonces, a la participación en los beneficios como el sistema mediante el cual los trabajadores, satisfechos normalmente sus justas retribuciones, reciben, además, una parte de las utilidades netas, que la Empresa registra al fin del ejercicio económico.-

Narasimhan (1) expresa que todo sistema de participación en los beneficios que merezca tal nombre, ha de llenar estas cuatro condiciones:

1°.- Que garantice a los trabajadores empleados en la industria o empresa, además de sus salarios, el pago de una parte de los beneficios netos de la industria o empresa. No debe confundirse, pues, con otros sistemas de estímulo o incentivo, como las primas al rendimiento u otras que no están relacionadas directamente con las ganancias.-

2°.- Que se aplique en forma general a todo el personal.-

(1) Revista Internacional del Trabajo.- Volumen XLII.-
Pág. 492.- Ginebra.-

- 3°.- Que la empresa no pueda alterar por su sola voluntad la parte de beneficios destinada a los trabajadores, ni la fórmula de cálculo aplicada para determinar la parte alícuota que corresponda a cada trabajador, una vez fijada debidamente.-
- 4°.- Que la parte de beneficios que se concede a los trabajadores no se considere en manera alguna como sustituto de un salario equitativo.-

Esto confirma que la participación en las ganancias no tendría el carácter típico de retribución de servicios, dentro de lo que ésta significa en el derecho común, y de ahí que se haya planteado la cuestión de saber si ella tiene entonces justificación y en qué se basa.-

Al respecto, Vermeulen (1) observa que son grandes las diferencias que existen entre las opiniones de los autores de obras de economía en cuanto a la cuestión de si se puede hallar una justificación teórica a la participación en los beneficios.-

Devolder (2) sostiene que únicamente el superavit obtenido por el jefe de empresa (resultante de su

(1) Revista Internacional del Trabajo.- Vol. cdo. pág. 568

(2) Arbeit en Economische Orde (Lovaina, 1946), citado p/ Vermeulen.-

capacidad para producir a menor costo que sus competidores) podría ser repartido por razones de justicia social, en tanto que otros estiman que no existe en absoluto justificación teórica alguna de la participación en los beneficios.-

Frente a lo ocurrido en Europa sobre todo, después de la última guerra, cree Vermeulen que tal derecho puede justificarse o fundamentarse en una reivindicación colectiva de los trabajadores a una fracción de los beneficios obtenidos por la Empresa, como consecuencia de haber aceptado aquéllos la limitación de sus propios ingresos y gastos de consumo, a fin de aumentar las inversiones para la reposición de bienes de capital, contribuyendo así a la acumulación de riquezas en manos privadas.-

No falta quien afirma que habría una verdadera sociedad o asociación cooperativa entre capital y trabajo, de cuyos beneficios participan ambas partes; mas como el trabajador no soporta las pérdidas tampoco existiría estrictamente tal contrato de sociedad.-

Como se ve, hay efectivamente dificultad en llegar a esa justificación teórica, máxime si nos colocamos dentro de las figuras jurídicas consagradas o nos ajustamos a las teorías económicas conocidas.-

No obstante, haciendo abstracción de ellas, no cabe duda que el beneficio que una empresa obtenga de su giro comercial no es el resultado exclusivo del capital, porque éste por sí nada produce; tampoco es derivado únicamente del trabajo, porque éste sin aquél ve reducidas extraordinariamente sus posibilidades, sino que es la consecuencia de la colaboración de ambos factores: capital y trabajo.-

Excluimos los otros dos del proceso económico: tierra y empresa, porque el primero puede agruparse con el capital y el segundo con el trabajo.-

Y preguntamos, entonces: el producido neto, el rédito resultante de esa colaboración a quién corresponde ?

Según la economía clásica, pagado el salario al trabajo, lo demás es del capital.-

Y aquí está lo injusto; lo terriblemente injusto, porque si al trabajador le ha correspondido el salario, al capital sólo puede pertenecerle el interés, careciendo de todo título para apropiarse del excedente.-

En efecto, como muy bien dice el Dr. Belaunde (1), de los dos factores de la producción el más noble,

(1) "El Pueblo" -Asionariado del trabajo mediante la participación de los beneficios.-Bs.Ag.,15-6-1947

por su carácter personal, es el trabajo; más aún, lo estima el único factor, toda vez que el capital está constituido por cosas y no sería más que un instrumento de la producción.-

En consecuencia, cómo podría concebirse, en justicia, que quien lleve la mejor parte sea precisamente ese instrumento y no aquél factor, en que predomina la actividad humana ?

Entiendo que no hay justificación en ello y que, por lo mismo, el capital carece de facultades y del derecho para posesionarse de todos esos beneficios.-

Es más; la apropiación indebida de parte de ellos que ha venido haciendo desde que el trabajador fué perdiendo sus propios medios de producción, paratió el nacimiento, desarrollo y consolidación del capitalismo con todas sus consecuencias.-

Por ello, satisfecho el interés adecuado que corresponde al capital, efectuadas las reservas necesarias y remunerado debidamente el empresario como tal (abstracción hecha del capital cuando invistiera los dos caracteres), lo normal ha de ser que el beneficio restante vaya a los trabajadores, en la forma que resulte más conveniente, atendiendo también al interés social.-

¿No fueron acaso ellos, con su labor, los que efectuaron esos beneficios ?

Evidentemente. Pues, a esto tiende la participación en las ganancias, aunque la que conocemos en la práctica con este nombre, no se ajuste siempre estrictamente al concepto expuesto, sobre todo en cuanto a la determinación precisa del beneficio a distribuir.-

Correlativamente, llegaríamos, en prudente y paulatino retorno, al equilibrio lógico de los factores de la producción, posibilitando, a la vez, mediante formas adecuadas y tiempo suficiente, la vuelta a los trabajadores de los medios de producción que les fueron arrebatados oportunamente.-

En la actualidad, podemos clasificar distintos sistemas de participación en las ganancias, según el modo de aplicación y la forma de traducirse prácticamente, siendo de señalar que ello depende de la particular situación de cada empresa, de la legislación de cada país, de las costumbres y del fin perseguido, que no siempre es aquel primitivo de dar lo que en verdad es del trabajador, sino de premio, estímulo u otro, que exigen la consideración de factores extraños a lo que hace a la materia en sí.-

De manera general, se dividen en dos grandes grupos:

- a) Sistemas voluntarios o facultativos, cuando las empresas por sí, libremente, sin disposición legal alguna que se le exijan, hacen partícipe a su personal de las ganancias que obtienen.-
- b) Sistemas obligatorios, cuando esa participación es impuesta por leyes, decretos o resoluciones que indubitablemente deben cumplirse.-

Dentro del primer grupo cabe incluir a los que se convienen mediante contrato de trabajo, colectivo o individual, porque ellos se estipulan libremente, bien entendido que una vez formalizados, su cumplimiento pasa a ser obligatorio.-

En lugar, deben clasificarse como correspondientes al segundo grupo, los que sean impuestos por decisión o fallos de Tribunales de Trabajo u otros, como ocurre en la India, porque allí no media la libre voluntad de las partes, sino la autoridad de una sentencia judicial.-

Atendiendo precisamente a estas circunstancias, algunos autores califican a la participación de contractual o legal, según sea resultado de un convenio o de una ley, respectivamente.-

En cuanto al método para determinar la proporción de beneficios a distribuir, existen varios y pueden ser muchísimos, ya que no sólo dependen de lo que estipule cada ley, decreto, reglamento, estatuto, convenio, costumbre o fallo, sino que en los sistemas voluntarios generalmente cada empresa adopta el que más conviene a sus necesidades o a los propósitos que persigue.-

Así, podemos enumerar, entre otros, a los siguientes:

- a) Asignación de una suma global, o la que resulte de un porcentaje, de los beneficios.-
- b) Asignación proporcional a los dividendos pagados a los accionistas.-
- c) Asignación proporcional a los salarios percibidos por cada trabajador.-

Finalmente, cabe considerar las formas en que esos beneficios llegan a los trabajadores, y aquí no es menor la variedad ni la importancia que revisten.-

Ante todo, en cuanto al tiempo de distribución, pueden ser de entrega:

- a) Directa, inmediata o integral, cuando la parte que corresponde a cada trabajador le es entregada enseguida o a breve plazo, totalmente y en efectivo.-

- b) Diferida, cuando el importe correspondiente a cada trabajador no le es entregado de inmediato, sino que pasa a integrar un fondo, que puede tener distintas finalidades. En esta modalidad el trabajador generalmente no puede hacer uso de su parte sino después de un plazo largo.-
- e) Mixta, cuando se hace una combinación de las formas anteriores, es decir se entrega de inmediato una parte de los beneficios y la otra pasa a integrar un fondo o caja.-

En lo que concierne al procedimiento para calcular la parte correspondiente a cada trabajador, debe consignarse que son y pueden ser tantos que imposibilitan todo detalle, aunque no hay que perder de vista que en ellos es donde el empleador -en el sistema de participación voluntaria- traduce realmente su propósito o trata de perseguir su finalidad.-

Así, si se desea premiar la mayor producción, se lo hará proporcional a la que cada uno registre.-

Si la asistencia, proporcional a los días trabajados.-

Si la antigüedad, proporcional a los años de servicio.-

Si los méritos, proporcional a la calificación merecida.-

Ya así diciendo, en cuanto a una serie numerosa de motivos y circunstancias, entre las cuales una muy difundida es la remuneración anual percibida por cada trabajador.-

A la vez se han creado combinaciones de esos distintos factores y verdaderas fórmulas en donde ellos intervienen de distinta manera.-

Cuando la forma de participación es de tipo diferido, el monto global a distribuir pasa a constituir un fondo o caja, dentro de cada empresa, con fines de asistencia, previsión y seguridad social, o bien para la compra de acciones de la misma empresa, o para su inversión en títulos de la deuda pública o en acciones u obligaciones de otras empresas, o para préstamos de interés social para los mismos trabajadores, todo con el propósito de obtener nuevos beneficios.-

Dada la finalidad perseguida sólo es posible retirar la parte correspondiente en el momento de jubilarse o de dejar a la empresa, o a los derecho-habientes en caso de fallecimiento, o para determinadas inversiones o servicios, únicamente.-

Al pasar, usabamos de mencionar un aspecto muy interesante de la participación en los beneficios, cual es la posibilidad de establecer el accionariado del trabajo, mediante la utilización de los beneficios de la participación que corresponda a cada trabajador en la compra de acciones de la misma empresa.-

La operación permitiría ir recuperando paulatinamente para los trabajadores sus medios de producción y nos llevaría en definitiva a una mejor distribución de la riqueza, respetando convenientemente el derecho de propiedad privada.-

Todo lo expuesto se refiere a la participación en los beneficios por empresa, con distribución directa (inmediata o diferida) e individual, a cada trabajador, pero recientemente han surgido otras formas, de tipo colectivo, ya en cuanto a la distribución de los beneficios, ya en lo concerniente a la integración de los mismos.-

La primera fué adoptada por algunos países de Europa Oriental (por ejemplo: Checoslovaquia) y consiste en asignar las ganancias no al personal de la empresa que las ha producido, sino al sindicato del mismo, para que éste financie medidas de previsión en beneficio so-

lectivo.-

Sistemas parecidos rigen en Hungría y Bulgaria.-

La segunda es la sostenida con todo entusiasmo por A. Vermeulen, Secretario de la Federación de Sindicatos Holandeses, quien manifiesta que no es equitativa la distribución por empresa, ya que de este modo sólo se beneficia el personal de las que tienen ganancias, quedando el resto en inferioridad de condiciones no obstante haber contribuido también, aunque indirectamente, en el logro de aquellos beneficios.-

Por ello propone, como más lógico, que los beneficios netos (convenientemente calculados) de toda una industria, rama de actividad o del conjunto de ellas, sean atribuidos colectivamente a los trabajadores de las mismas, integrando un fondo único, para ser distribuido luego individualmente a cada uno de ellos mediante una suma global fija o un porcentaje del salario ganado, según el procedimiento que resulte más conveniente, y destinarse, en lo posible, a la construcción de vivienda, a la obtención de seguros de vida o a la compra de algún negocio para independizarse.-

Preciso es señalar que existe una serie de as-

pectos, como el "control" por parte del personal de los beneficios denunciados por la empresa, la "gestión" o administración, lo referente a inversiones y otros, en los que no nos detenemos dado el carácter sumamente esquemático de la reseña, y que por el mismo motivo no es posible la consideración en detalle de cuanto hace a la necesaria diferenciación entre los distintos tipos de empresas, desde las sociedades anónimas hasta las sociedades colectivas, sin omitir a los individuos que ejercen el comercio por cuenta propia, que, de por sí, ofrecen aspectos particulares interesantes, difíciles de generalizar.-

En cuanto a las realizaciones prácticas, datan en Francia de 1820, siendo muy conocida la efectuada en el año 1842, en París, por el Sr. Juan Leclair, dueño de una empresa de pintura y refacción de casas, con muy buenos resultados.-

Siguieron de inmediato su ejemplo otros empresarios de Francia; más tarde, a partir de 1860, de Inglaterra; desde 1869, de Estados Unidos de Norteamérica; luego de Alemania y otros países, aunque siempre de limitadas proporciones.-

No faltaron tampoco congresos internacionales como los de 1867 y de 1889, en que se definió el sistema

como "un acuerdo (expreso o tácito) concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte fijada de antemano, de los beneficios", así como al de 1900, todos reunidos en París.-

Hubo movimientos de extensión, y muchas esperanzas, pero lo cierto es que su desarrollo no fue tan rápido como se creía, señalándose que a fines de 1900 los ensayos o aplicaciones no pasaban de algunos centenares.-

Ya en nuestro siglo se confía en el sistema como un medio de pacificación, de acercamiento entre capital y trabajo, de incremento de la producción, y por ello se intenta impulsar su extensión, aunque el resultado no es aún alentador.-

Inglaterra en 1929 la había implantado en 647 empresas, pero posteriormente muchas de ellas la abandonaron.-

Estados Unidos de Norteamérica registra cifras muy dispares según la fuente de información. Así, ateniéndonos al informe de la Sub-comisión del Senado, designada en 1938 para estudiar todos los sistemas vigentes en dicho país, en el año 1939 había 728 establecimientos que aplicaban la participación en los beneficios, con

diferentes sistemas aún dentro de una misma empresa, pero allí también se advierten abandonos según lo hace notar el Consejo de la Conferencia Nacional de Industrias que realiza encuestas periódicas al respecto.-

En otros países también fué aplicada en proporciones reducidas, de acuerdo a sistemas diversos, de carácter voluntario u obligatorios, como veremos más adelante.-

En la República ha habido ensayos en empresas de cierta consideración, algunas de carácter oficial, con resultados que si no constituyen éxitos clamorosos tampoco podrían calificarse de fracasos; al contrario, si se llegara a computar las sumas distribuidas, veríamos en algunos casos la verdadera importancia y eficacia del sistema.-

Claro está que en la participación de los beneficios muchos han creído ver el remedio de todos los males o de lo que ellos estimaban como tales, y no resultó así.-

Otros pensaban en sumas individuales elevadas, que no se realizaron; Y, finalmente, no faltaron quienes decididamente atacaron el sistema sin motivo real, porque no lo comprendieron o no les convenía entenderlo.-

Consecuencia ? que una forma bien inspirada, capaz de realizarse, en condiciones de beneficiar positivamente al trabajador y hasta de convertirlo paulatinamente en dueño de sus medios de producción, no dió aún los frutos de que ella es capaz y habrá de dar, sin duda, cuando se la aplique debidamente y se la comprenda honestamente.-

-- . --

LEGISLACION EXTRANJERA.-

En los dos países en que la participación en los beneficios ha tenido su principal desarrollo: Inglaterra y Estados Unidos, los sistemas vigentes son del tipo voluntario o facultativo, que dependen de la libre decisión de las Empresas o del acuerdo entre éstas y su personal.-

Pero ello no quiere decir que esta creación o concepción no haya merecido la atención de los legisladores.- En manera alguna.-

En esos mismos países y en mucho otros, tal sistema fué objeto de estudio y consideraciones especiales de sus parlamentos o de comisiones por éstos designadas, traducidos, a veces, en informes valiosos y, otras, en leyes reguladoras del sistema, ya de carácter voluntario o facultativo, ya de tipo obligatorio.-

Así Portugal, por ley del año 1888 estableció cierta participación en los beneficios en el estanco tabacalero. Dinamarca, por ley de 1903, en los ferrocarriles.-

Estados Unidos de Norteamérica registra, en 1905, un proyecto para implantar el sistema con carácter

obligatorio, en la legislatura del Estado de Massachusetts, para las sociedades por acciones, que no llegó a ser sancionado.-

En 1938 el Senado Federal designó una subcomisión (ya citada en páginas precedentes) encargada de "realizar un estudio completo sobre todos los sistemas de participación en los beneficios, de empleadores y trabajadores, actualmente en vigor en los Estados Unidos, con objeto especialmente de: a) preparar una exposición oficial de los datos recogidos, que pudiera consultarse por los empleadores que proyecten establecer por su propia iniciativa sistemas de participación en los beneficios; b) indagar de qué manera el Gobierno podría estimular el desarrollo de la participación en los beneficios, principalmente en forma de exenciones o reembolsos de impuestos cuando los sistemas de participación se establecieran voluntariamente; c) examinar cualquier otra recomendación que pudiera presentar algún interés para los fines antedichos".-

En su informe la subcomisión no recomendó medidas legislativas de ninguna clase, aunque señaló la conveniencia de que voluntariamente se extendiera el sistema.-

La primera ley de importancia en la materia fué, sin duda, la del 28 de Abril de 1917, dictada en Francia sobre "Sociedades Anónimas con Participación Obrera".-

Por ella, dentro de tales sociedades se constituye otra, denominada "Sociedad Cooperativa de la Mano de Obra" a la que se le reconoce cierta cantidad de "acciones de trabajo", que pasan a ser propiedad colectiva del personal asalariado. Este se beneficia con las ganancias que corresponden a esas acciones y tiene derecho, además, a mantener representantes en el Directorio y en las Asambleas.-

Tuvo poco éxito, y por ser de carácter facultativo no alcanzó sino una extensión muy limitada.-

En 1919, siempre en Francia, se dicta la ley del 9 de Septiembre, por la que se subordina la concesión de explotaciones mineras a la condición de otorgar una participación en las utilidades al Estado y otra a los trabajadores.- Algo similar dispusieron otras leyes en cuanto a la explotación de energía hidráulica y ferrocarriles.-

En 1920, el Senador Codet presentó un proyecto de participación, de carácter obligatorio, pero fué re-

chazado, lo mismo que otro semejante que tuvo entrada en 1930 en la Cámara de Diputados.-

Méjico ha incorporado el sistema dentro de su Constitución de 1917, disponiendo en su art. 123 que: "En toda empresa agrícola, comercial o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción II".- Y ésta señala que: "...la participación en la utilidades ...se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado".-

Estas disposiciones constitucionales no han sido objeto aún de reglamentación legislativa y, por consiguiente, el sistema no ha alcanzado aplicación práctica, salvo en lo que concierne a las empresas petroleras y ferroviarias, oportunamente expropiadas por el Estado.-

En Julio de 1934 una Ley General de Sociedades Mercantiles prevé la constitución facultativa de sociedades con emisión de acciones de trabajo, en forma similar a la contemplada en la ley francesa de 1917.-

Chile ha insertado disposiciones relativas a la participación en los beneficios en su Código de Tra-

bajo de 1931, en favor de los empleados de los establecimientos industriales y comerciales, y de los obreros, para toda clase de empresas que ocupen más de 25 personas (art. 146 a 150 y 402 a 406).-

Estipula los porcentajes y procedimientos de liquidación; señala sumas máximas y exime del reparto de utilidades líquidas a quien abonare una gratificación del 25 % del sueldo anual.-

Perú, en el art. 45 de su Constitución, fechada el 9 de Abril de 1933, dispone que: "El Estado favorecerá un regimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas....".-

Y por Decreto-ley 10.908, del 8 de Diciembre de 1948 reglamentó su aplicación, haciéndolo obligatorio para todas las empresas cuyos recursos no sean menores de 50.000 soles, fijando la participación en un 30 % de las utilidades netas, después de deducirse de las utilidades brutas el 10 % como interés del capital y de satisfacer asimismo todas las respectivas obligaciones tributarias. Solamente el 20 % se liquida en efectivo a cada trabajador; por el 80 % restante, se le entregan acciones intransferibles, a su nombre, de la Caja del Trabajo.-

Venezuela por Ley de Trabajo del 16 de Julio

de 1936, art. 63, estableció el derecho de los empleados y obreros de toda empresa privada o pública, a participar en los beneficios netos de la misma, derecho que fué reglamentado por Decreto del 17 de Diciembre de 1938.-

Este declaró obligatoria la participación en los beneficios para casi todas las empresas; estipuló el porcentaje y la forma de distribución.- Otro decreto de 1947 fijó ese porcentaje en el 10 % de la utilidad líquida.-

Finalmente ese derecho quedó consagrado en la Constitución promulgada el 5 de Julio de 1947.-

España reconoció el principio de la participación en los beneficios en el Fuero del Trabajo y en los nuevos Fueros de los Españoles, de 1938 y 1945 respectivamente, y ha comenzado a aplicarlo mediante ordenanzas reglamentarias de diversas industrias y actividades, como el seguro, la energía eléctrica, industrias químicas, gas y otras.-

Brasil señaló en su Constitución de 1946, artículo 157, los preceptos a que obedecerá la legislación del trabajo y de la previsión social, entre los cuales menciona, en su secc. IV: "la participación obligatoria y directa del trabajador en las ganancias de la empresa,

en los términos y formas determinadas por la ley".-

Ecuador en el inc. n) del art. 185 de su Constitución de 1946, reconoce igual derecho en los siguientes términos: "Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas en el porcentaje que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5 %.- La ley regulará el reparto."-

Esta fué dictada el 2 de diciembre de 1948 y dispone que todos los trabajadores participarán de un 7 % de las utilidades líquidas de las respectivas empresas, repartiéndose el 5 % individual y directamente a los trabajadores, en proporción a la suma total de remuneraciones percibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente y depositarse el 2 % restante en la Caja del Seguro, a nombre del respectivo trabajador, para obras sociales.-

Bolivia por el art. 56 del Código de Trabajo de 1939 dispuso que las empresas que hubieran obtenido utilidades al final del año otorguen una prima anual no inferior a un mes de sueldo a sus empleados y de 15 jornales a sus obreros, según el sistema que establezca el Reglamento General del Trabajo.-

Por decreto del 2 de Octubre de 1947 se regla-

mentó tal obligación para los comerciantes e industriales que hubieran obtenido utilidades netas en los años 1945 y 1946.-

Colombia fijó la participación en los beneficios por Decreto del 19 de Julio de 1948, para aplicarse a partir del 1° de Enero de 1950.-

Es de tipo obligatorio para determinadas empresas, según el capital con que giren y el número de trabajadores que ocupen.-

La distribución se calcula en base a los salarios, asiduidad, eficiencia y probidad, y al trabajador sólo se entrega en efectivo el 50 % de la suma que le corresponda. El resto se deposita a su nombre en una entidad bancaria.-

Por Decreto de Diciembre de 1949 se dispuso que si la cuota de participación fuera menor de un mes de salario, es obligatorio para las empresas el pago de por lo menos un mes de salario.-

Checoslovaquia, como ya se indicara, por ley de 1945 otorga participación en los beneficios de las empresas a las organizaciones obreras. Fija el porcentaje en un 10 % por lo menos de sus utilidades líquidas y agre-

ga que se determinará tal contribución "según las utilidades de la empresa y las necesidades sociales de los trabajadores".-

Esos fondos deben destinarse a subvenciones, ayuda social, construcción de viviendas obreras, servicios sociales, culturales y deportivos.-

Hungría, en Abril de 1949, creó un sistema de participación en los beneficios en las empresas del Estado, para recompensar a los trabajadores que contribuyan a la reducción de los costos de producción. Establece un sistema muy burocrático de distribución, al final del cual el trabajador sólo percibe el 40 % de la suma que le corresponde; el otro 60 % se destina a fines de interés general para todos los trabajadores de la Empresa.-

Bulgaria cuenta con un sistema parecido por el que se entrega el 5 % de las utilidades líquidas de las Empresas del Estado a un fondo creado para conceder gratificaciones a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida.-

En cuanto a Inglaterra, es de señalar que no obstante contar con un número apreciable de empresas que aplican voluntariamente el sistema, no ha dictado aún leyes específicas, aunque se han presentado varios proyectos



en tal sentido, que no merecieron sanción.-

--- . ---

ANTECEDENTES NACIONALES.-

En nuestro país esta institución ha sido objeto de estudios, de proyectos legislativos y de aplicaciones prácticas, desde principios del siglo.-

En efecto, en Agosto de 1905, el Dr. Carlos Pellegrini publicó en la "Revista de Derecho, Historia y Letras" un artículo titulado "Sociedades Anónimas de Trabajo" donde propiciaba la creación de sociedades de ese tipo, formadas por obreros de una industria cualquiera, con bases similares a las de las sociedades anónimas, a fin de contratar con las empresas de capital todas las condiciones propias de la labor a cumplir.-

Uno de los puntos más interesantes de la iniciativa era el reemplazo del régimen del salario mediante la percepción por parte de la "Sociedad de Trabajo" de alrededor del 25 % del producto o de las ventas, para ser repartido entre sus socios, a manera de dividendo.-

En verdad, se trataba de una participación en el producto bruto, no en los beneficios o utilidad neta.-

En 1907 el entonces Departamento Nacional del Trabajo hizo acopio de antecedentes acerca de las empresas que concedían a sus obreros una parte de los benefi-

cios o les acordaban contribuciones complementarias por razón de antigüedad en el servicio, lo que fué motivo para conocer valiosas opiniones acerca de dichos asuntos.-

Estudios sobre la materia fueron hechos también en tesis universitarias, en revistas y publicaciones varias, así como por el Museo Social Argentino, a iniciativa del cual se reunió en 1924 el Congreso de Economía Social, el que se pronunció por la participación facultativa en los beneficios de las empresas privadas, y obligatoria respecto de las que explotaban servicios públicos.-

El primer proyecto de ley presentado al Parlamento Nacional sobre "Sociedades a participación obrera" corresponde al diputado D. Ricardo Feyrya Rozas, con fecha 1° de Junio de 1920; iniciativa que no llegó a ser considerada y que, en general, era similar a la ley francesa de 1917.-

Al año siguiente, a propuesta del diputado Dr. Juan T. Cafferata, la Cámara de Diputados encomendó a una comisión el "estudio de la participación en las ganancias y en la gestión", la que efectuó consultas a numerosas asociaciones patronales y obreras, y a otros sectores de la población, como universidades, reparticiones públicas, instituciones culturales y sociales y también a algunas

empresas particulares.-

Las respuestas fueron publicadas en 1923, siendo las de las asociaciones patronales contrarias al establecimiento obligatorio de la participación y más aún de la gestión.-

Las del sector obrero demostraron poco interés y en las otras no hubo, en general, mayor entusiasmo. Sin embargo, son todas muy interesantes por las consideraciones formuladas, las razones dadas y las opiniones vertidas.-

En el Primer Plan Quinquenal de Gobierno (1947-1951) se proyectó, en Octubre de 1946, una ley de accionariado obrero, mediante la participación en los beneficios.-

Consta de 7 artículos, en cuyo 3º se expresa que: "Las empresas que voluntariamente se acojan al sistema, fijarán un interés a su capital que no podrá exceder del 5 % después de constituidos los fondos y reservas que prudentemente se necesiten para el normal desenvolvimiento de la explotación. Los beneficios que se obtengan por encima del interés señalado, pasarán a constituir un fondo con el cual en períodos previamente convenidos y que no excedan de un año, irán substituyendo

las acciones de capital por acciones de trabajo que quedarán en beneficio de todo el personal de la industria, técnico, administrativo y obrero. La substitución de las acciones se hará por el valor nominal de las mismas. Las acciones de trabajo serán inalienables".-

El 5 de Marzo de 1947 fué presentado otro proyecto de ley sobre participación en los beneficios por el diputado D. Oscar López Serret, en el que se reconoce al capital un interés del 12 % más 4 % de las ventas brutas cuando la dirección o administración esté a cargo del empleador, lo que para un gran número de actividades resulta elevado.-

Es del tipo de participación colectiva en cuanto a la integración de los fondos y éstos se concentrarían en el Instituto Nacional de Participaciones, para su prorrateo entre todos los asalariados del país.-

El 6 de Agosto, también de 1947, fué presentado al Senado de la Nación por el Senador D. Miguel A. Tanco y otros, un proyecto sobre participación en las ganancias y accionariado obrero. El primero de carácter obligatorio y el segundo optativo.-

Por él se crea un Instituto Nacional, a cuya orden deben depositarse las ganancias netas que se asignaran

a los trabajadores, con el encargo de prorratear las sumas recibidas y líquidas, entre todos los trabajadores, proporcionalmente a los sueldos o salarios percibidos durante el respectivo ejercicio.-

En cuanto al accionariado obrero propicia su establecimiento voluntario, mediante convenio entre las empresas y sus trabajadores, con aprobación del Instituto mencionado.-

El 27 de Septiembre de 1951 el diputado D. Mauricio L. Yadarola presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre participación en las ganancias, por el que se reserva al capital un porcentaje fijo del 12 % de interés y se dispone el depósito en el Banco de la Nación Argentina de las utilidades que resulten a favor de los empleados y obreros, hasta tanto se determine su utilización o forma de distribución.-

Para esto último propicia la creación de una Comisión Nacional encargada de proyectar la forma en que los trabajadores percibirán la parte que les corresponda en las ganancias, señalando, a tal fin, distintas alternativas a estudiar por esa Comisión.-

Asimismo ésta considerará y proyectará un régimen de seguro social.-

Como se ve, varios son los proyectos presentados al Congreso Nacional sobre la materia, pero ninguno mereció sanción favorable y cualquiera de ellos serían susceptibles de observaciones, situándonos en un justo medio y analizándolos animados unicamente del deseo de lograr un sistema que haga factible el arraigo y extensión de la participación en los beneficios y también del accionariado obrero, por la importancia y trascendencia que estas instituciones están llamadas a tener.-

En lo que concierne a las realizaciones prácticas, algunas empresas privadas implantaron voluntariamente la participación en las utilidades -y hasta tipos especiales de accionariado obrero- y no han faltado aportes interesantes del Estado, especialmente en determinadas reparticiones de caracter industrial o comercial, con regimen autárquico.-

Mencionaremos unos casos, como ejemplo.-

La casa Escasany S.A. cuenta en sus estatutos con disposiciones según las cuales las acciones de la misma sólo podrán ser suscritas por su personal; y éste las adquiere con fondos provenientes especialmente de las gratificaciones que anualmente concede el Directario.-

La Superiora S.A. concretó en 1921 dos inicia-

tivas relacionadas con este mismo asunto. Por una creó un consejo consultivo del personal, para entender en las cuestiones propias del capital y trabajo y estudiar también aquellas atinentes a la marcha de la industria.-

Por la otra destinó una parte de sus acciones para participación del personal y concesionarios exclusivos de sus productos, que las adquirían mediante parte de su remuneración mensual (no mayor del 25 %) y con la gratificación que anualmente el Directorio otorgara para compensar a los empleados meritorios, gratificación que es del 7 % de los beneficios líquidos.-

La Casa Muñoz S.A. también favorece la suscripción de acciones por parte de su personal, mediante el otorgamiento de gratificaciones anuales que sus beneficiarios pueden voluntariamente invertir en la compra de aquéllas.-

Ha tenido mucha aceptación y prácticamente son accionistas todos sus empleados y obreros.-

Yacimientos Petrolíferos Fiscales fué, sin duda, la primera repartición pública que favoreció a su personal con la participación en las ganancias, a iniciativa del Gral. D. Enrique Mosconi. Más tarde, en el art. 8° de su ley orgánica n° 11.668 quedó asegurado ese beneficio al establecerse que de las utilidades realizadas y líquidas

se destinarán el 5 %, como máximo, para distribuir entre sus empleados y obreros, de acuerdo a la antigüedad, a los sueldos y salarios y a la eficiencia de los mismos.-

Disposiciones similares fueron adoptadas por otras reparticiones y empresas del Estado, como la ex-Empresa Mixta Telefónica Argentina, la Cía. de Transportes 1° de Marzo, los Ferrocarriles Nacionales y la Administración de Gas del Estado, para no citar sino algunas, aunque el sistema de esta última está referido más bien al incremento de las ventas que a la participación en las ganancias.-

POSIBILIDADES DE SU ESTABLECIMIENTO; FORMA; CONSECUENCIAS;
Y REMERECIMIENTO DENTRO DE LA ECONOMÍA.-

No cabe duda que la participación en los beneficios puede ser establecida en el país, en forma gradual y paulatina, mediante ambos sistemas: facultativo y obligatorio, según los casos, y con la suficiente elasticidad y comprensión para lograr la colaboración imprescindible tanto de los empleadores como de los trabajadores, sin lo cual el resultado perdería su verdadera eficacia.-

Si hay una evidente injusticia en el hecho de que el capital se quede íntegramente con el beneficio neto producido por una actividad en que el factor humano es preponderante, es innegable la urgencia en reparar la misma.-

Pero ella no ha de hacerse en forma violenta, sino mediante procedimientos que aseguren una evolución ordenada y pacífica hacia la meta deseada.-

Esta no puede ser otra que la de una mejor distribución de la riqueza creada por el trabajo, dando a cada cual lo que realmente le corresponde.-

Si las formas de participación en los beneficios y de distribución de éstos, guardaran, además, es-

tricto y fiel propósito de lograr, con el debido respeto a la propiedad, la restitución a los trabajadores, en forma directa o indirecta, de los medios de producción o parte de ellos, en cuanto resulte factible dentro de lo que la técnica, la economía y el progreso permita, se habrá salvado no sólo una injusticia que sufrieron las generaciones anteriores, sino que se habrá llegado a valorar nuevamente a la personalidad humana, que el capitalismo relegó a segundo término.-

De ello, también la economía general habrá de beneficiarse porque la armonía y colaboración entre capital y trabajo será más fácil y duradera, la producción mayor, mejor y más concientemente distribuida, las inversiones más seguras y la estabilidad del orden y la justicia será un hecho real y efectivo, con todas sus provechosas consecuencias.-

VII

CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL DECRETO 33.302/45

(LEY 12.921)

El Decreto 33.302/45, como ha podido verse, vino a estructurar un régimen legal de salarios que hasta ese momento no conocía el país.-

Aparece, diríase, como culminación de viejas aspiraciones de la clase trabajadora que, hasta hacía muy poco, se había sentido huérfana de medidas estatales que pudieran remediar, directa o indirectamente, la injusticia de tener que aceptar salarios insuficientes para satisfacer las necesidades primordiales de la vida.-

La organización sindical pudo brindar a los empleados y obreros una esperanza en la lucha por la reivindicación de sus legítimos derechos y hasta, a veces, en la adopción de medidas enérgicas para defenderlos o para obtenerles una justa retribución, pero aún no les significaba una garantía absoluta, efectiva y

real, toda vez que conocían las enormes dificultades y sacrificios que ella había debido afrontar en su acción, y, lógicamente, se temía que eso pudiera repetirse.-

Por ello se buscaba afanosamente en una ley la protección que en manera alguna podía quedar librada al arbitrio de circunstancias o de hombres.-

La revolución del 4 de Junio de 1943 y, más aún, la tesonera y simpática labor del que tan acertadamente dirigiera la nascente Secretaría de Trabajo y Previsión, vino a despertar en esos trabajadores la certeza de que había llegado el momento de cristalizar dicho deseo, y todo, precisamente, a la Confederación General de Empleados de Comercio -que había sabido de tantos sinsabores en su cotidiana acción- el honroso privilegio de requerir del Poder Ejecutivo un Decreto-Ley sobre la materia.-

Y aquél le dió, el 20 de Diciembre de 1945, dando así, en las disposiciones referidas y analizadas en las páginas precedentes, a la clase trabajadora y al país entero, el instrumento básico de la remuneración del trabajo, previendo de manera clara y precisa cuanto atañe a tan importante aspecto del contrato de empleo privado.-

Des puntos fundamentales se contemplan allí.-

Uno en forma bien explícita, al asegurar al trabajador una justa retribución, concorde con el esfuerzo cumplido en su labor y con las necesidades vitales y familiares llamada a satisfacer; el otro de manera implícita al asignar tal función al Instituto Nacional de las Remuneraciones, lo que permite, a la vez, la realización de la política de salarios más adecuada y conveniente, teniendo en cuenta todos los factores que, directa o indirectamente y en forma inmediata o mediata, intervienen e inciden sobre los sueldos y salarios.-

Pero tal procedimiento no excluye la posibilidad de que las partes regulen por sí, mediante convenio, ese importante aspecto de la relación laboral.-

Solamente impone una condición: que tanto los sueldos y salarios como las estipulaciones acerca del trabajo superen a las establecidas por dicho Decreto-Ley o a las que, de acuerdo al mismo, se fijen en lo sucesivo.-

Es decir, que este sistema tan caro a los trabajadores cuando se sientan fuertes, bien organizados y en un pie de igualdad para convenir con sus empleadores todas las condiciones de labor y de remuneración,

no fué olvidado por la ley, sino previsto y estipulado adecuadamente.-

Más aún, por no haberse constituido todavía el Instituto Nacional de las Remuneraciones y tampoco integrado su Directorio, Consejo Técnico y Comisiones de Salarios, el sistema retributivo se rigió prácticamente mediante convenios paritarios, periódicamente revisados para adecuar los sueldos y salarios al costo de la vida.-

No obstante, el Decreto-Ley cumplió su misión y está todavía sirviendo los elevados intereses de la gran masa de trabajadores, especialmente en lo que atañe al sueldo anual complementario, a la estabilidad en los empleos y a la indemnización por despido.-

Y si no fué imprescindible establecer aún el salario vital mínimo y móvil, ni los básicos, es sencillamente porque la posición de la clase obrera superó, en general, a la que el Instituto pedía haberle brindado, ajustado a términos mínimos, gracias a la acción justicialista del Gobierno del Gral. Perón.-

Por ello, entiéndese que el Decreto 33.302/45, (hoy Ley 12.921), ha jugado un papel preponderante en la esfera retributiva del país y le cabe una tarea de

consideración en el ordenamiento de los sueldos y salarios cuando, habilitados sus órganos pertinentes, deba cumplir íntegramente el cometido previsto en la ley.-

Es que en disposiciones como estas, bien orientadas y fíalmente ejecutadas, se traduce en realidad ese pensamiento de justicia que domina toda la Doctrina Nacional y que inserto, en principios básicos, en la Constitución Nacional de 1949, llega a concretarse mediante la acción paulatina, pero constante y tesonera, del Excmo. Señor Presidente de la Nación, en quien la justicia social tiene a uno de sus mejores paladines, el país a uno de sus más grandes patriotas y la masa trabajadora a su primer defensor y protector.-



Domingo Cosco

Isabel la Católica 975

Capital Federal.-

BIBLIOGRAFIA

TRATADOS MAGISTRALES Y OBRAS GENERALES.-

- Ussain, Alejandro M. - Legislación del Trabajo.-
Buenos Aires, 1927.-
Empleados de Comercio.-
Buenos Aires, 1935.-
Ordenamiento de las Leyes Obre-
ras Argentinas.-
Buenos Aires, 1952
- Antokoletz, Daniel - Derecho del Trabajo y Previsión
Social.-
Buenos Aires, 1953.-
- Aspiasú, Joaquín - Moral Profesional Económica.-
Madrid, 1942.-
- Arena, Celestino - Economía del Lavoro.-
Padova, 1933.-
- Barassi, Ludovico - Tratado de Derecho del Trabajo.-
Buenos Aires, 1953.-
- Cabanellas, Guillermo - Tratado de Derecho Laboral.-
Buenos Aires, 1951.-
- Conci, Carlos - Los Pontífices Romanos y la Cues-
tión Social.- (2da.edic.)
Buenos Aires, 1935.-
- Despentin, Luis A. - El Derecho del Trabajo.-
Buenos Aires, 1947.-
- Durand et Jausand - Traité de Droit du Travail.-
Paris, 1947.-
- Devesali, Mario L. - Lineamientos de Derecho del Tra-
bajo.-
Buenos Aires, 1948.-

- Ksterkin J. y Ruprecht A.** - Derecho Argentino del Trabajo.-
Buenos Aires, 1940.-
- Figuerola, José** - Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo.-
Buenos Aires, 1948.-
- Gonnard, René** - Historia de las Doctrinas Económicas.-
Madrid, 1938.-
- Gandássegui, José M.** - Política Social Cristiana.-
Madrid, 1940.-
- Krotschin, Ernesto** - Curso de Legislación del Trabajo.-
Buenos Aires, 1950.-
- Llovera, José M.** - Tratado Elemental de Sociología Cristiana.-
Buenos Aires, 1945.-
- Menger, Anton** - El Derecho al Producto Integro del Trabajo en su Desarrollo Histórico.-
Buenos Aires, 1944.-
- Mossé, Robert** - Economie et Législation Industrielle.
Paris, 1940.-
- Pic, Paul** - Tratado Elemental de Legislación Industrial.-
Madrid, 1942.-
- Pozzo, Juan D.** - Derecho del Trabajo.-
Buenos Aires, 1948/51.-
- Pérez Botija, Eugenio** - El Derecho del Trabajo.-
Madrid, 1947.-

Curso del Derecho del Trabajo.-
Madrid, 1950.-
- Palacios, Alfredo L.** - El Nuevo Derecho.-
Buenos Aires, 3ra.edic. s/f.-

- Pergolesi, Ferruccio - *Diritto del Lavoro.*-
Milano, 1946.-
- Rouast et Durand - *Précis de Législation Industrielle.*
Paris, 1948.-
- Ramírez Gronda, Juan D. - *Código del Trabajo y de la Pro-
visión Social.*-
Buenos Aires, 1941.-
- Saavedra Lamas, Carlos - *Tratados Internacionales de Ti-
po Social.*-
Madrid, 1923.-
- Sander J. C. - *Legislación del Trabajo.*-
Buenos Aires, 1942.-
- Tissenbaum, Mariano R. - *La Codificación del Derecho del
Trabajo ante la Evolución Legisla-
tiva Argentina.*-
Santa Fe, 1947.-
- Trianes, Francisco J. - *El Trabajo en el Código Civil
Argentino.*-
Buenos Aires, 1939.-
- Valsecchi, Francisco - *Silabario Social.*-
Buenos Aires, 1943.-
- Walker Linares, Francisco - *Derecho del Trabajo.*-
Santiago de Chile, 1941.-

OBRAS ESPECIFICAS.-

- Arcari, Tagliacarne e Zingali - *Numeri Indici Costo della
Vita, Bilanci di Famiglia.*-
Milano, 1935.-
- Barja de Quiroga, Juan - *Capitalización del Trabajo en el
Participacionismo Integral.*-
Madrid, 1930.-
- Bernardelli, Humberto M. - *El Salario (Tesis).*-
Buenos Aires, 1940.-

- Bohmer, Víctor - Participation aux Bénéfices.-
Paris, 1888.-
- Bonanni, Rodolfo P. - La participación obrera en los beneficios de las empresas comerciales e industriales.- (Tesis).-
Buenos Aires, 1927.-
- Breda, R. - Fixation Legale de Salaires.-
Paris, 1912.-
- Coletti y Feito - Reginon Legal de los Salarios.-
Buenos Aires, 1946.-
- Conseil Economique (Paris) - "Problème des prix et salaires".- Informes de G. Gausseil, Jean Ducros, Georges Levard, M. Bamberger, R. Courriere y otros.-
Paris, 1949.-
- Chapanzano, Pascual - Problemas Sociales del Salario.- (Tesis).-
Santiago del Estero, 1941.-
- Cornelissen Christian - Théorie du Salaire et du Travail Salarie.-
en Science Economique - Tomo II.-
Paris, 1933.-
- Despontin, Luis A. - El Salario Mínimo.-
Córdoba, 1938.-
- Dobb, Mauricio - Salarios.-
México, 1947.-
- Fernández Pousa, Modesto - El Salario Familiar.-
Rosario, 1940.-
- Fresia, Nino - I Salari ad Incentivo nelle Imprese Industriali.-
Milano, 1947.-
- Garbarini Islas, Guillermo - La Participación en los Beneficios.-
Buenos Aires, 1932.-



- Grigoriú S. de L., Maimundo - Salario, Salario Justo y Salario Familiar.- Cochabamba (Bolivia), 1947.-
- Grüner, Luis M. - El régimen de los salarios.- Buenos Aires, 1951.-
- Maoli, María Enriqueta - Retribución y Previsión Obreras.- Buenos Aires, 1944.-
- Marti Bosh, Francisco - La abolición del Asalariado y la Realidad.- Barcelona, 1923.-
- Marschak, J. - Problemas del Salario.- Madrid, 1931.-
- Pérez Estija, Eugenio - Salarios.- Madrid, 1944.-
- Parisiades, Nicolás - Essai sur les relations entre le chômage, le salaire, les prix et le profit.- Paris, 1949.-
- Parroux, François (en colaboración) - La participation des salariés aux Responsabilités de l'Entrepreneur.- Paris, 1947.-
- Paret, Víctor L. - Ancoramiento de la vida en los principales países de Europa.- Madrid, 1914.-
- Picard, Roger - Minimum Legal de Salaire.- Paris, 1913.-
- Pereyra Iraola, José - Salario Justo y Familiar.- (Tesis). Buenos Aires, 1941.-
- Pinto, Manuel - El Salario Mínimo y la Organización Internacional del Trabajo.- (Biblioteca F.C.E.n° 73.237).-
- Zancadas Praxedes - Salarios Reales y una Política de Altos Salarios.- (Biblioteca F.C.E.n° 20.828).-

- Robinson, Joan - Introduction á la Théorie de l'Emploi.-
Paris, 1948.-
- Rocha, Manuel - Trabajo y Salario a Través de la Escolástica.-
Buenos Aires, 1938.-
- Rodríguez, Carlos J. - La Injusticia Social del Siglo:
el Salario.-
Buenos Aires, 1946.-
- Raynaud, Barthélemy - Vers le Salaire Minimum.-
Paris, 1913.-
- Yovanovitch Dragoljub - Les stimulants modernes du Travail
ouvrier.-
Paris, 1923.-

PUBLICACIONES DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

- Revista Internacional del Trabajo.- Ginebra.- Colección.-
- Informaciones Sociales.- Idea.
- Anuario de Estadística del Trabajo.- Idea.
- El Año Social.- Ginebra, 1930 a 1940.-
- Les Méthodes des Fixation des Salaires Minima, Genève, 1927.
- Le Salaire Minimum - Etude Internationale, Genève, 1940.-
- Méthodes d'Enquête sur les conditions de vie de familles.-
(par Robert Morse Woodbury).- Genève, 1941.-
- Salaries.- Cláusula del Salario Equitativo en los Contratos celebrados con las autoridades públicas.- Informe para la XXXI Reunión (de San Francisco), Ginebra, 1948.-
- Estadísticas del Costo de la Vida.- Ginebra, 1948.-
- Salaries.- Protección al Salario.- Informe para la XXXI Reunión (de San Francisco).- Ginebra, 1948.-
- Salaries.- Informe General.- Para la XXXI Reunión, de San Francisco.- Ginebra, 1948.-
- Métodos de Encuesta sobre las Condiciones de vida de las familias.- Ginebra, 1949.-
- Les systèmes de calcul des salaires dans les industries mécaniques.- Genève, 1949.-
- Igualdad de Remuneraciones por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.- Informe para la XXXIII Reunión).-
- Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura.- Informe para la XXXIII Reunión, Ginebra, 1949.-

- Estadísticas de Nóminas de Salarios y de Ganancias.-
Ginebra, 1949
- Igualdad de Remuneración por un trabajo de igual valor
entre la mano de obra masculina y la mano de obra fe-
menina.- Informe para la XXIII Reunión.-
Ginebra, 1950.-
- La Remuneración por Rendimiento.-
Ginebra, 1951.-
- Memoria del Director General.- (años 1949, 50 y 51).-
Ginebra.-
- La Colaboración en la Industria.-
Ginebra, 1951.-
- Memoria del Director General.-
Ginebra, 1952.-
- Métodos de Remuneración de los Empleados.- Informe para
la 5a. Conf. de los Estados de América miembros de la
O.I.T.- Ginebra, 1952.-

FUENTES DOCUMENTALES.-

- Academia de Ciencias Económicas.- Cláusulas Económico-Sociales de las Constituciones de América.- Buenos Aires, 1947-1948.-
- Banco Central de la República Argentina.- Memoria Anual y Boletín Estadístico.- Buenos Aires.
- Cámara de Diputados de la Nación.- Previsión Social (Recopilación de leyes, decretos, etc) Buenos Aires, 1952.-
- Idem (Comisión de Legislación del Trabajo).- Intervención de Empleados y Obreros en la Gestión de Empresas y Fábricas. Su participación en los Beneficios del Capital.- Buenos Aires, 1923.-
- Idem Diario de Sesiones.-
- Cámara de Senadores de la Nación.- Diario de Sesiones.-
- Ministerio de Asuntos Técnicos.- Síntesis Estadística Mensual de la República Argentina.-

**Ministerio de Asuntos Técnicos.- La actividad industrial
Argentina desde 1937 a 1949.-**

NOTAS, ARTICULOS E INFORMACIONES DE:

Diarios: La Nación.- Buenos Aires, Diciembre 1945.-
La Prensa.- " " " "
El Pueblo.- " " Colección.-

Revistas:

de Ciencias Económicas.- Buenos Aires, Colección.-
de la Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires, idem.-
Veritas.- Bs.As. Abril 1939.-
Derecho del Trabajo.- Bs.As.- Colección.-
Labor.- La Plata (Eva Perón).- Nov. y Dic. 1942.-

Argentina Fabril.- Bs.As.- Julio 1935, Ag. y Oct. 1937.-
Rivista Internazionale di Scienza Sociali.- Milano, Nyo. 37.-
Seguros y Bancos.- Bs.As.- Marzo 1940.- Dic. 1942.-
de la Unión Industrial Argentina.- Bs.As.- Febrero 1946.-
Acción Económica.- Bs.As.- Oct. 1943, Jun. 1944, En. y Feb. 1945.-

Caceta Textil.- Bs.As.- Marzo 1939, Marzo, Abril 1943.-
Boletín del Eco. Central de Bolivia.- La Paz.- En-Marzo 1944.-
La Gazette du Travail.- Ottawa.- Marzo 1942, Enero 1937.-
Boletín de Informaciones Petroleras, Bs.As.- Colección.-
Industria.- Sgo. de Chile.- Nov. 1939 y Dic. 1942.-

Boletín Minero.- Sgo. de Chile.- Febrero 1941.-
de Ciencias Jurídicas y Sociales.- Santa Fe (a°18-1936).-
Economía.- Roma.- Abril 1937.-
Revue du Travail.- Bruselas, En. 1939, Marzo 1939.-
de Economía Argentina, Bs.As.- Colección.-

Anales de la Soc. Rural Argentina.- Bs.As., Dic. 1945.-
Economía.- Bs.As.- Enero 1945.-
Metalurgia.- Bs.As.- Junio 1943.-
de la Bolsa de Comercio del Rosario.- Rosario, Enero 1946.-
Boletín del Instituto Argentino de Contabilidad Industrial.- Bs.As.- Enero-Marzo 1945.-

España Económica y Financiera.- Madrid, Abril 1946.-

Criterio.- Bs.Aires.- Colección.-
Restauración Social.- Bs.Aires.- Idem.-
Cátedra del Pensamiento Católico Mundial.-Es.As. Idem.-
Boletín de la Acción Católica Argentina.- Bs.As. Idem.-
Orientación Social.- Bs.Aires, Idem.-

Folleto:

Instituto Argentino de Investigaciones y Estudios Económicos.- "Un peligro para la Economía Argentina"
Buenos Aires, 1945.-

Unión Industrial Argentina.- "Participación en los Beneficios".-
Buenos Aires, 1945.-

Primer Congreso Argentino de Racionalización Administrativa.- "El Salario Equitativo" - Bs.Aires, 1938.-

A P E N D I C E

DECRETO n° 23.302/45

LEY n° 12.921

Decreto 33.302/45

Buenos Aires, 20 de Diciembre de 1945.-

El Presidente de la Nación Argentina, en Acuerdo General de Ministros,

DECRETA:

TITULO I

CAPITULO UNICO

De la creación y fines
del Instituto Nacional de las Remuneraciones

Art. 1.- Todos los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen sus tareas dentro del territorio de la República Argentina se hallan sujetos a las disposiciones del presente decreto ley.-

Art. 2.- A los efectos del presente decreto ley se entienda por sueldo o salario a toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, preplinas y viáticos, excepto en la parte efectivamente gastada con comprobantes y por empleado u obrero a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, provisional, transitoria, accidental o supletoria, en:

1° Explotaciones, negocios o actividades agrícolas, ganaderas, agropecuarias, forestales, mineras, industriales o comerciales de todas clases, sean ellas realizadas por una sola persona o por asociaciones civiles o comerciales, con o sin personería jurídica, sociedades de personas, de capital o de capital e industria y sociedades mixtas, con excepción de los empleados y obreros ocupados en el servicio doméstico, los de las entidades de servicios públicos en cuanto sus leyes de concesiones vigentes las eximan del cumplimiento de las obligaciones de la clase de las establecidas en el presente decreto ley y los de los fiscos nacional, provinciales y municipales y los de las instituciones pertenecientes a los mismos;

2° La explotación de campos o fincas rurales, sea ella efectuada directamente por el dueño o por arrendatario;

3° Actividades que realicen los auxiliares o factores

de comercio;

4° Todas las actividades civiles realizadas por una sola persona o por asociaciones, persigan o no fines de lucro y tengan o no personería jurídica.-

Art. 3.- Las personas que utilicen a empleados u obreros están obligadas a reconocerles:

- a) Salario vital mínimo;
- b) Salarios básicos;
- c) Sueldo anual complementario.-

Art. 4.- Para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el presente decreto ley, créase el Instituto Nacional de las Remuneraciones. El Instituto tiene por objeto implantar el salario vital mínimo, salarios básicos, intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario e intervenir en la distribución de los beneficios cuando ella sea establecida, de acuerdo con lo dispuesto en los títulos pertinentes. Tendrá, además, las siguientes funciones:

- a) Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de sueldos y salarios, costo de la vida y nivel de la misma para todos los trabajadores del país, a cuyo efecto contará con las necesarias oficinas especializadas;
- b) Establecer en el término más rápido el justo salario por actividad, ramo y profesión, de acuerdo con las características de cada zona;
- c) Coordinar su acción con el Instituto Nacional de Previsión Social y otras reparticiones oficiales para velar por el bienestar social del empleado, del obrero y de sus respectivas familias.-

Art. 5.- El Instituto Nacional de las Remuneraciones constituye un servicio público de orden social y funcionará como entidad autárquica institucional, con personalidad jurídica e individualidad financiera.-

Art. 6.- A los fines establecidos corresponde al instituto:

- a) Dirigir y administrar los organismos existentes en toda la República que tengan iguales fines y que pasen a depender de él;
- b) Proyectar la legislación que fuese necesaria para el mejor cumplimiento de sus fines;
- c) Asesorar a los poderes públicos en las materias de su

competencia y solicitar del Poder Ejecutivo la adopción de medidas tendientes al perfeccionamiento de los sistemas de sueldos y salarios vigentes;

d) Recaudar los recursos, disponer la inversión de los fondos y rentas y realizar los actos de administración inherentes a la naturaleza y fines del instituto;

e) Fijar y aplicar los salarios vitales mínimos y escalas de salarios básicos, intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario y, en su oportunidad, en la distribución de los beneficios;

f) Aplicar las demás disposiciones del presente decreto ley.-

TITULO II

CAPITULO I

Organos del Instituto

Art. 7.- Son órganos del Instituto Nacional de las Remuneraciones:

- 1° El directorio.-
- 2° El consejo técnico.-

CAPITULO II

Del Directorio

Art. 8.- El Instituto Nacional de las Remuneraciones será presidido por un funcionario, que llevará el título de presidente, el cual será designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado, debiendo ser argentino nativo, mayor de treinta años de edad. El presidente permanecerá en sus funciones mientras dure su buena conducta y sólo podrá ser removido previa instrucción de sumario con intervención del interesado y garantía del derecho de defensa del mismo.-

Art. 9.- El directorio estará compuesto por el presidente y doce directores titulares, de los cuales seis serán representantes de los empleadores y seis de los empleados y obreros, designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las asociaciones gremiales más representativas de las actividades industriales, comerciales y agropecuarias con personería gremial legalmente reconocidas. Estas asociaciones tendrán treinta días de plazo a contar de la fecha

de notificación del Poder Ejecutivo para elevar la propuesta pertinente. Si vencido ese plazo no lo hicieran, el Poder Ejecutivo procederá a designar de oficio los directores correspondientes.-

Simultáneamente y en la forma prevista para los titulares serán designados doce directores suplentes, estableciéndose el titular a que corresponde cada suplente.-

Los Directores titulares y suplentes durarán en sus funciones cuatro años, siendo renovados por mitades cada dos años, pudiendo ser reelectos.-

La primera vez las asociaciones gremiales propondrán los directores que permanecerán cuatro años y dos años en sus funciones.-

Para ser director se requiere ser ciudadano argentino, nativo o naturalizado, con más de diez años de antigüedad y con 30 años de edad mínima.-

Art. 10.- En todos los casos de ausencia, enfermedad, accidentalidad u otro impedimento del presidente, y mientras dure la vacante, el cargo será desempeñado por el Director de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Si la ausencia del titular fuera definitiva, el Poder Ejecutivo deberá designar reemplazante.-

Art. 11.- En caso de licencia mayor de 90 días de algún director, el cargo será desempeñado por el respectivo suplente.-

En caso de renuncia, muerte u otro impedimento definitivo, el respectivo suplente pasará automáticamente a titular.-

Art. 12.- El Director de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión será miembro natural del directorio del Instituto Nacional de las Remuneraciones y actuará como resorto de enlace y coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión, pudiendo concurrir con voz a las sesiones que realice el directorio.-

Art. 13.- Para constituir quórum se requiere la presencia de seis directores y el presidente.-

El presidente tendrá voz en las deliberaciones del directorio, pero sólo votará en caso de empate.-

Anualmente se designará un vicepresidente 1° y un vicepresidente 2°, debiendo los cargos corresponder en

forma rotativa a los representantes de los empleadores y de los empleados y obreros.

En caso de ausencia del presidente, las sesiones será presididas por los vicepresidentes, en orden de su designación, teniendo en tal caso doble voto.-

Art. 14.- El directorio, integrado por el presidente y los doce directores titulares, es la autoridad superior del Instituto y tiene las siguientes atribuciones:

- a) Aplicar esta decreto ley y las demás leyes, decretos y resoluciones que rijan la materia, en cuanto sea de su competencia;
- b) Recaudar los recursos, rentas y cualquier otro ingreso como así también efectuar su inversión conforme a las disposiciones legales;
- c) (Estos tres incisos que se referían al
- d) turismo social han quedado derogados por
- e) la ley 13.992, art. 14.-)
- f) Formular y elevar al Poder Ejecutivo el presupuesto del Instituto, el cálculo anual de ingresos y egresos;
- g) Publicar anualmente y elevar al Poder Ejecutivo, la memoria del ejercicio vencido;
- h) Realizar y publicar los estudios vinculados con los fines del instituto;
- i) Nombrar y remover al personal administrativo y técnico del instituto, de conformidad con las disposiciones del presente decreto ley;
- j) Disponer el estudio de nuevas leyes que faciliten el cumplimiento de los fines del instituto;
- k) Organizar administrativamente el instituto, adaptando sus distintas dependencias de acuerdo con las finalidades tenidas en vista;
- l) Resolver toda cuestión que se plantea en la aplicación del presente decreto ley e interpretar sus disposiciones;
- ll) Comprar, vender, hipotecar y construir y hacer cuantas operaciones sean necesarias para el mejor cumplimiento del presente decreto ley conforme a las disposiciones legales vigentes.-

Art. 15.- Corresponde al presidente:

- a) Ejercer la representación legal del instituto;
- b) Ejecutar los acuerdos y resoluciones del directorio;
- c) Las demás facultades señaladas en este decreto ley y su reglamentación.-

CAPITULO III

Del consejo técnico

Art. 16.- El Instituto Nacional de las Remuneraciones contará con trece consejeros técnicos mayores de 30 años, argentinos nativos y con antigüedad de 3 años en los títulos universitarios siguientes: 1 doctor en ciencias económicas, que presidirá el consejo técnico; 3 abogados; 3 contadores públicos; 3 ingenieros y 3 médicos.-

Los consejeros técnicos serán designados por el Poder Ejecutivo debiendo ser 1 contador público; 1 abogado; 1 ingeniero y 1 médico designados a propuesta de las asociaciones patronales y 1 contador público; 1 abogado; 1 ingeniero y 1 médico a propuesta de las asociaciones gremiales de trabajadores legalmente reconocidas, más representativas.-

Las asociaciones tendrán treinta días de plazo a contar de la fecha de la notificación del Poder Ejecutivo para elevar la propuesta pertinente. Si vencido ese plazo no lo hicieran, el Poder Ejecutivo procederá a designar de oficio los consejeros técnicos correspondientes.-

Los consejeros técnicos propuestos por las entidades patronales y gremiales de trabajadores durarán en el desempeño de sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelectos.-

Art. 17.- El consejo técnico tiene las siguientes funciones:

- a) AcONSEJAR al directorio sobre los procedimientos técnicos más adecuados para la organización y funcionamiento de servicios y oficinas, métodos de contabilidad y todo cuanto se refiera a la inversión, manejo y enajenación de fondos y bienes;
- b) Realizar, cuando el directorio lo disponga, censos y encuestas especializadas, tendientes a la fijación del nivel de vida por zonas o regiones, determinando al respecto el costo de vida;
- c) Realizar los estudios requeridos para el establecimiento y regulación de un sistema de salarios vital móvil y básicos, vinculados con la fluctuación del costo de vida y el nivel general de los precios;
- d) (Derogado por el art. 14 de la Ley 13.992)
- e) Formular, cuando lo disponga el Directorio, las bases para la emisión y contratación de los préstamos reque-

ridos para la financiación de las obras de turismo social;
f) Efectuar los estudios técnicos y realizar todas aquellas tareas que disponga el directorio, para el mejor cumplimiento de los fines del instituto.-

TITULO III

CAPITULO I

Salario vital mínimo

Art. 18.- Salario vital mínimo es la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones.-

Art. 19.- Cualquiera sea el sistema adoptado para la liquidación y pago del salario, el monto que perciba mensualmente todo empleado u obrero deberá satisfacer las exigencias del artículo anterior.-

Art. 20.- El directorio del instituto fijará el salario vital mínimo, determinará los porcentajes de reducción aplicables a aprendices y cadetes y a empleados y obreros por razones de edad y salud en relación con las disposiciones legales sobre previsión social, medicina preventiva y curativa y otras que reglen la materia, no pudiendo hacerse distinciones por razones de sexo.-

Art. 21.- El salario vital mínimo será reajustado periódicamente a las variaciones del costo de la vida, que resulten de un sistema de números índices mensuales confeccionados teniendo en cuenta las necesidades a que se refiere el art. 18, así como las demás encuestas generales o particulares que realizará al efecto el Instituto Nacional de las Remuneraciones, y los informes que resuelva solicitar de las Comisiones a que se refiere el capítulo III del presente título.-

Quando los números índices precedentemente referidos indiquen un aumento o disminución del costo de la vida del 10 % o más, durante un período mínimo de seis meses, el directorio del instituto procederá obligatoriamente a considerar dicha situación, pudiendo ajustar el salario vital mínimo.-

CAPITULO II

Salarios básicos

Art. 22.- Se establecerán escalas de salarios básicos con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) La naturaleza y riesgo del trabajo;
- b) La necesidad de otorgar al empleado y obrero adulto y a su familia un nivel de vida adecuado y su preparación técnica;
- c) Los sueldos y salarios que se pagan en ocupaciones análogas;
- d) Las costumbres locales;
- e) La capacidad económica y las características del comercio, industria o actividad de que se trate;
- f) Todos los elementos de juicio que surjan de los estudios y encuestas que realice el instituto, y aquellos a que se refiere el artículo 18;
- g) En ningún caso el salario básico podrá ser inferior al salario vital fijado para la respectiva zona.-

Art. 23.- Las escalas de salarios básicos serán fijadas por el directorio del instituto y podrán consistir en:

- a) Escalas ascendentes de los salarios básicos para cadetes o aprendices, establecidas de acuerdo a la edad y al tiempo de experiencia;
- b) Salarios básicos por tiempo, por unidad de producción o combinados, pagaderos a todos trabajadores de una categoría determinada, con o sin variantes fundadas en ciertas condiciones o aptitudes especiales;
- c) Otras formas de salarios básicos especialmente aconsejables en razón de las particularidades de un trabajo determinado.-

Art. 24.- Cuando los números índices confeccionados de acuerdo a las disposiciones del presente título indiquen, durante un período mínimo de seis meses, un aumento o disminución del costo de vida del 10 % o mayor, el directorio del instituto procederá obligatoriamente a considerar dicha situación, pudiendo reajustar los salarios básicos.-

En el caso de empleados y obreros que perciban sueldos o salarios superiores a los básicos de su categoría, dichos sueldos o salarios serán aumentados en una cantidad igual al aumento que se establezca con motivo del reajuste para el respectivo sueldo o salario básico.-

CAPITULO III

Comisiones de salarios

Art. 25.- El directorio del instituto establecerá las zonas en que se desenvuelve en forma aproximada cada industria, comercio o actividad, siguiendo el criterio de la base territorial más amplia.-

Art. 26.- En cada zona funcionará para cada una de las distintas industrias, comercios o actividades afectadas, una comisión de salarios formada por un número igual de representantes de los empleadores y de los empleados y obreros de la industria, comercio o actividad correspondiente, con sus respectivos suplentes.-

Art. 27.- Las comisiones se reunirán en el lugar o lugares que establezca el directorio del instituto, pudiendo éste integrarlas, refundirlas o disolverlas en cualquier momento.-

Art. 28.- Los miembros de las comisiones de salarios, representantes de los empleadores y de los empleados y obreros, serán designados por el directorio del instituto, a propuesta de las respectivas asociaciones gremiales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión.-

Si no existiesen tales asociaciones, o no prestasen su colaboración, el directorio del instituto podrá designar, previa consulta con la Secretaría de Trabajo y Previsión, los empleadores, empleados y obreros, que juzgue más representativos.-

Art. 29.- Cada comisión será presidida por un funcionario designado por el directorio del instituto, sin más requisitos que las condiciones de idoneidad e imparcialidad.-

Art. 30.- Los miembros de las comisiones de salarios durarán cuatro años en sus funciones, pudiendo ser reelectos.-

Los suplentes reemplazarán a los titulares en caso de ausencia de los mismos por cualquier motivo.-

Art. 31.- Corresponde a las comisiones de salarios, a solicitud del directorio del instituto, elaborar los proyectos de escalas de salarios básicos, para la industria, comercio o actividad de su competencia, teniendo en cuenta las dis-

posiciones del presente título.-

Art. 32.- Las comisiones de salarios aprobarán por mayoría de votos los proyectos de escalas de salarios básicos y otros informes que que hayan de presentarse al directorio del instituto, elevándolos junto con los datos estadísticos y demás elementos que hayan tenido en cuenta al formularlos. El presidente no tendrá voto, pero en caso de no existir acuerdo de un número de representantes suficiente para constituir mayoría, procurará obtener una exposición completa y fundada de los puntos de vista y propósitos contradictorios, y con ella, o si por sí solo le fuera posible conseguirla, elevará al directorio del instituto un informe con sus conclusiones personales, fundadas, sobre la materia.-

CAPITULO IV

De la fijación y aplicación de los salarios básicos

Art. 33.- El directorio del instituto, en presencia de los proyectos e informes elevados por una comisión de salarios, o del informe personal del presidente de una de éstas y demás elementos de juicio, deberá resolver en definitiva sobre la fijación de las escalas de salarios básicos, sin que los mencionados antecedentes limiten en modo alguno su libertad de decisión.-

Art. 34.- Si el directorio del instituto no se pronunciara dentro del plazo improrrogable de ciento veinte días de la fecha de recibidos en su sede central los antecedentes elevados a su solicitud por una comisión de salarios, se considerarán aprobadas y en vigencia las escalas de salarios básicos propuestos.-

Art. 35.- El directorio del instituto podrá establecer escalas de salarios básicos diferentes para las diversas industrias, comercios, actividades y aun para una misma industria, comercio o actividad, según la zona, región o lugar en que éstas se ejerzan, cuando las condiciones regionales o locales justifiquen la diferenciación.-

Art. 36.- En ningún caso podrán abonarse sueldos o salarios inferiores a los que resulten de las escalas de salarios básicos establecidas por el instituto en las localidades,

provincias, territorios o zonas de la República que señale la correspondiente resolución.-

Si establecidos los salarios básicos existiera en esa fecha alguna empresa que probara fehacientemente ante el Instituto Nacional de las Remuneraciones que su pago afectará su estabilidad económica y financiera, el directorio podrá fijarle, por una sola vez, salarios menores, autorizándole a abonarlos por un período que no excederá de doce meses.-

Estos salarios así autorizados podrán ser inferiores al correspondiente salario vital mínimo.-

La empresa deberá abonar los salarios básicos fijados hasta la fecha en la que el directorio acuerde la autorización para pagar salarios menores.-

Art. 37.- El directorio del instituto podrá extender o reducir en cualquier momento la zona de aplicación de la escala de salario básico de una industria, comercio o actividad, debiendo oír previamente a la respectiva comisión de salarios, la que deberá expedirse en el plazo que en cada caso fijará con carácter de imperrogable el directorio del instituto.-

Art. 38.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24, el directorio del instituto, podrá de oficio o a requerimiento de las asociaciones gremiales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión, correspondientes a una industria, comercio o actividad, modificar las disposiciones sobre salarios básicos adoptados por él mismo, o someterlas a revisión de la respectiva comisión de salario, si lo exigiesen circunstancias especiales o cambios en las condiciones de la industria, comercio o actividad.-

Art. 39.- Toda resolución del directorio del instituto por la que se establezca el salario vital mínimo o se fijen escalas de salarios básicos, determinará la fecha a partir de la cual entrarán en vigencia, debiendo ser publicada, con anterioridad a su aplicación, dentro de la zona donde deba regir.-

Art. 40.- Los salarios básicos no podrán ser disminuidos por acuerdo individual ni colectivo, siendo nula toda convención en contrario.-

Art. 41.- En caso de disconformidad entre el empleador y

el empleado u obrero con respecto a la categoría en que se halla comprendido éste, a los efectos de la fijación del salario básico, se someterá al caso a la resolución de la respectiva comisión de salarios, la que resolverá por mayoría, dentro de los treinta días de planteada la cuestión ante la misma. En caso de empate resolverá el presidente.-

Art. 42.- De la resolución que se adopta en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, podrá recurrirse ante el directorio del instituto dentro de los cinco días de notificadas las partes. El directorio del instituto deberá pronunciarse dentro de los treinta días de recibida la apelación en su sede central, y su fallo, que tendrá carácter de inapelable, determinará la categoría del empleado u obrero en la empresa de que se trata durante el lapso de un año, a partir de la fecha de notificación del mismo.-

El empleador deberá abonar el sueldo o salario de acuerdo a la categoría que fije el instituto desde la fecha en que se cuestionó el sueldo o salario.-

Art. 43.- Todo empleador está obligado a:

1° Llevar un registro con las formalidades del art. 53 del Código de Comercio, rubricado por el instituto con carácter de documento público, donde anotará todos los datos referentes a los empleados y obreros que ocupe, conforme a lo que establezcan las reglamentaciones que oportunamente se dicten.-

El Poder Ejecutivo podrá autorizar un tipo de libro que, debidamente autenticado por el Estado, contenga todas las constancias que están obligados a asentar los empleadores, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en materia de trabajo y previsión social.-

2° Exhibir el registro citado a todo funcionario del instituto que lo solicite, y entregarle copia textual del mismo o de cualquiera de las anotaciones que contenga, siempre que se requiera formalmente por el instituto.-

3° Colocar y mantener en lugar adecuado del establecimiento, de modo que puedan ser vistas y leídas sin dificultad por todos los empleados y obreros, copias de las escalas de salarios en vigor en la industria, comercio o actividad respectiva.-

4° Establecer no más de cinco días fijos de paga de salarios dentro de cada mes y las horas de pago en esos días, de conformidad con las disposiciones de la ley 11.278; comunicar estos datos al instituto y ponerlos en conocimiento

de los empleados y obreros mediante carteles exhibidos en forma visible en los lugares de trabajo.-

Art. 44.- El pago de los salarios deberá efectuarse obligatoriamente en los días y horas señalados. Las entregas de dinero hechas por anticipado al trabajador no se imputarán a su cuenta por salarios devengados o futuros, ni podrán invocarse para deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de aquéllos.-

TITULO IV

CAPITULO UNICO

Del sueldo anual complementario

Art. 45.- Todos los empleadores, sean personas de existencia visible o ideal, que ocupen empleados u obreros comprendidos en el artículo 2° del presente decreto ley, están obligados a pagarles el 31 de diciembre de cada año, y a partir del 31 de diciembre de 1945, inclusive, a sus empleados y obreros un sueldo anual complementario por lo menos.-

Se entiende por sueldo anual complementario la decéava parte del total de sueldos o salarios, definidos en el artículo 2° del presente decreto ley, percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario.-

Art. 46.- Cuando un empleado u obrero deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por ser despedido, tendrá derecho a cobrar, además de las indemnizaciones que le correspondieran en virtud de otras leyes o reglamentos, la parte del sueldo anual (devengado) complementario devengado que se establecerá en la decéava parte de la definida en la forma prevista en el artículo anterior, que haya percibido en el año calendario de que se trata hasta el momento de dejar el servicio.-

Art. 47.- El pago de sueldo anual complementario deberá ser abonado de conformidad con las disposiciones de la ley 11.278.-

Art. 48.- Los empleadores que abonan el sueldo anual complementario están obligados a ingresar, dentro de los cinco días hábiles, en el Banco de la Nación Argentina, a la

Orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones, el 5 % del monto total pagado por tal concepto. A tal efecto, los empleadores quedan facultados para retener el 2 % a los empleados y obreros en el momento del pago.-

Art. 49.- Tres unidades del porcentaje mencionado en el artículo anterior, o sea el 3 % del monto total abonado por los empleadores como sueldo anual complementario serán destinados por el Instituto Nacional de las Remuneraciones a los siguientes fines (La ley 13.992, ha encomendado la atención de estos fines sociales a la Fundación Eva Perón):

a) Fomentar el turismo social entre los empleados y obreros comprendidos en este decreto ley y sus familias;

b) Atender los gastos que demande el acondicionamiento y funcionamiento de las colonias de vacaciones y lugares de descanso a que se refiere el inciso e);

c) Facilitar la estada de los empleados y obreros y sus familiares en los lugares mencionados en el inciso e), contribuyendo al abaratamiento de los precios, al traslado y demás gastos que se originen con tal finalidad;

d) Dotar a los empleados y obreros de los medios y elementos necesarios para poder disfrutar de los beneficios del turismo social;

e) Por intermedio del Ministerio de Obras Públicas de la Nación, y con cargo de los recursos referidos en este artículo, se procederá a la adquisición de terrenos, a la compra, construcción, ampliación y reparación de edificios con destino a la instalación de colonias de vacaciones y lugares de descanso; a la forestación y plantaciones que requiera la habilitación de los mismos y todo lo relacionado con la compra de los muebles y demás elementos que sean necesarios para su instalación y de los barcos que haya de dedicarse a los fines del turismo social;

f) La adquisición de semovientes, vehículos, muebles y utensilios que sean necesarios para el funcionamiento y conservación de las colonias de vacaciones y lugares de descanso;

g) Acordar subsidios para el mejor cumplimiento de los fines de este artículo;

h) Atender los servicios financieros de los préstamos que se contratan en virtud de lo autorizado en el art.14.-

Art. 50.- El director del instituto está facultado para dar en arrendamiento, locación o administración, los bienes adquiridos para fines de turismo social a los sindica-

tes con personería gremial que a su juicio tengan suficiente responsabilidad financiera y económica.-

TITULO V

CAPITULO UNICO

Disposiciones especiales

Art. 51.- El Instituto Nacional de las Remuneraciones tendrá a su cargo la aplicación del presente decreto ley y todas las disposiciones que al respecto se dicten.-

Art. 52.- Las relaciones del Instituto Nacional de las Remuneraciones con el Poder Ejecutivo Nacional, se mantendrán por intermedio de la Secretaría de Trabajo y Previsión.-

Art. 53.- Los gastos del instituto serán atendidos con los siguientes recursos:

1° Con dos unidades del porcentaje establecido en el artículo 48 de este decreto ley, o sea el 2% del monto total abonado por los empleadores como sueldo anual complementario;

2° Con los intereses de los títulos de renta que adquiera el Instituto;

3° Con el producido de las multas cobradas y no cuestionadas aplicadas de acuerdo a lo dispuesto en el título VIII de este decreto ley;

4° Con el importe de las donaciones, legados y cualquier otra suma que ingrese a su patrimonio sin afectación especial.-

Art. 54.- El presupuesto general del Instituto Nacional de las Remuneraciones deberá ser sometido a la aprobación del Poder Ejecutivo y su monto no podrá exceder del importe percibido en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.-

Los gastos que irrogue el funcionamiento de las comisiones de salarios serán atendidos por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, con sus recursos.-

Los superavits anuales serán invertidos:

- a) En títulos de renta de la Nación;
- b) En la adquisición, construcción, ampliación y reparación del edificio del Instituto Nacional de las Remuneraciones;
- c) En la adquisición, construcción, ampliación y repara-

ción de los edificios que requieran las delegaciones del instituto en todo el país;

d) En atender los gastos que demanden las investigaciones de carácter científico, económico, social y técnico, necesarias para el mejor cumplimiento de las finalidades del presente decreto ley;

e) Para atender todos los demás fines del Instituto Nacional de las Remuneraciones.-

Art. 55.- En ningún caso podrá el directorio autorizar la inversión de fondos para fines ajenos a los establecidos en el presente decreto ley, bajo pena de responsabilidad personal y solidaria de sus miembros.-

Art. 56.- Con excepción de las sumas indispensables para los pagos corrientes, los demás fondos pertenecientes al instituto serán depositados en el Banco de la Nación Argentina y en el Banco del Crédito Argentino a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones.-

Los títulos de renta que se adquirieran serán depositados en el Banco Central de la República Argentina, libres de todo pago de comisión por depósito, compraventa, cobro de cupones y todo otro impuesto.-

Art. 57.- El directorio del Instituto Nacional de las Remuneraciones está facultado con fines de investigación para inspeccionar los centros, oficinas, locales de empresas y lugares de trabajo.-

Los empleadores, empleados y obreros están obligados a dar a los representantes del Instituto Nacional de las Remuneraciones las facilidades necesarias para el cumplimiento de todas las gestiones que disponga el organismo.-

Las autoridades, nacionales, provinciales y municipales, prestarán el concurso que el Instituto solicite, así como el auxilio de la fuerza pública para el mejor cumplimiento de sus funciones y deberán contestar los informes que les sean requeridos.-

Art. 58.- El Instituto Nacional de las Remuneraciones y todas sus dependencias, gozarán de la exención del impuesto de sellos, estampillado profesional, impuestos nacionales, así como franquicias telegráficas y postales con sobre cerrado. Gestionará asimismo, iguales exenciones de los gobiernos provinciales.-

Art. 59.- Los empleadores y obreros, así como las organizaciones profesionales igualmente reconocidas en sus gestiones ante el instituto, estarán exentas del pago del sellado, tasas, impuestos y de todo otro gravamen.-

Art. 60.- Las designaciones del personal técnico y administrativo se efectuarán por concurso. Los funcionarios y empleados deberán ser argentinos nativos o naturalizados con diez años por lo menos en el ejercicio de la ciudadanía.-

Art. 61.- El personal técnico y administrativo del instituto conservará sus empleos mientras dure su buena conducta, y sólo podrán ser renovados previa instrucción de un sumario con intervención y garantía del derecho de defensa del interesado.-

TITULO VI

CAPITULO UNICO

Aumentos de emergencia

Art. 62.- Sin perjuicio de lo establecido en los capítulos anteriores, los empleadores están obligados a acordar a los empleados y obreros a que se refiere el artículo 2° del presente decreto ley, a partir del 1° del corriente mes, los siguientes aumentos sobre las remuneraciones que abonen:

1° A los comprendidos en las disposiciones del decreto ley-31.665/44:

- a) Hasta \$ 200 mensuales, el 25 por ciento;
- b) De \$ 200 hasta \$ 400 mensuales, \$ 50, más el 20 % de la diferencia entre \$ 200 y el sueldo o salario correspondiente;
- c) De \$ 400 hasta \$ 600, \$ 90, más el 10 % de la diferencia entre \$ 400 y el sueldo o salario correspondiente;
- d) De \$ 600 hasta \$ 800, \$ 110, más el 5 % de la diferencia entre \$ 600 y el sueldo o salario correspondiente;
- e) Más de \$ 800, el aumento se hará hasta completar un sueldo o salario de \$ 920.-

2° A los que no se hallen comprendidos en las disposiciones del decreto ley 31.665/44:

- a) Hasta \$ 200 mensuales, el 15 %.-
- b) De \$ 200 hasta \$ 400 mensuales, \$ 30, más el 10 % de la diferencia entre \$ 200 y el sueldo o salario corres-

pondiente;

c) De \$ 400 hasta \$ 600, \$ 50 más el 5 % de la diferencia entre \$ 300 y el sueldo o salario correspondiente;

d) M's de \$ 600, el aumento se hará hasta completar un sueldo o salario de \$ 660.-

Quedarán sin efecto los aumentos resultantes de la aplicación de la escala del inciso 2° de este artículo, en el caso de que los empleados y obreros comprendidos en el mismo sean incluidos en un régimen de previsión a crearse para ellos o que se incorporen a otro existente, siempre que a los mismos se les obligue a efectuar el aporte personal, debiendo aplicarse sobre sueldos y salarios la escala del inciso 1° de este artículo, a partir de la fecha de vigencia de la disposición legal que los ampara.-

Las escalas establecidas en los incisos 1° y 2° se aplicarán en todos los casos sobre los sueldos y salarios definidos en el artículo 2° del presente decreto ley.-

El aumento que resulte se liquidará y pagará sobre el sueldo o salario mensual en la siguiente semana al último día del mes, aunque el sueldo o salario se abone en períodos menores.-

Los empleadores deberán abonar esos aumentos por semana o quincena, pero en este caso deberán aplicar en cada pago la escala que corresponda establecida en este artículo.-

Art. 63.- En el caso de que los empleados y obreros hayan obtenido aumentos a partir del 1° de julio de 1944, éstos se tomarán en cuenta a los efectos de la aplicación de las escalas del artículo 62.-

Si el aumento que corresponda por este decreto ley resultara superior al otorgado anteriormente, se aumentará la diferencia; si el aumento resultante de la aplicación de dichas escalas fuera inferior, se mantendrá el aumento mayor.-

En los casos en que el empleador haya tomado a su cargo el aporte jubilatorio del 8 % correspondiente al personal comprendido en las disposiciones del decreto ley 31.666/44, dicho aporte será considerado como aumento, y por lo tanto, deducible a los fines del presente artículo.-

No se consideran como aumentos, a los fines de la aplicación del presente artículo, la mayor remuneración percibida por los empleados y obreros a comisión, a destaje u otra forma variable de retribución, que no provenga del aumento (del aumento) del porcentaje o del sueldo o salario.-

Quando el sueldo o salario esté constituido, total o parcialmente por propinas, se tomará como base para la aplicación de la escala de aumento la suma sobre la cual se efectuó el aporte fijado en el decreto ley 31.665/44.-

Art. 64.- De los aumentos efectuados se dejará constancia tanto en los recibos que se extiendan para el pago de los sueldos y salarios, como en los libros de contabilidad de los empleadores.-

Art. 65.- Los aumentos de emergencia a que se refieren las escalas de los incisos 1° y 2° del art. 62, tienen el carácter de transitorios hasta tanto el Instituto Nacional de las Remuneraciones resuelva su modificación o supresión, previa aplicación del salario vital mínimo y del básico determinados en el capítulo III de este decreto ley.-

TITULO VII

CAPITULO UNICO

De la estabilidad

Art. 66.- Toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda de treinta días, en un año, contando desde la primera suspensión y no aceptada por el empleado u obrero comprendido en el presente decreto ley, dará derecho a éstos a considerarse despedidos.-

El plazo de 30 días referido en el párrafo anterior, podrá extenderse a 90 días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada.-

La suspensión deberá ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero; en caso contrario, éste tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario por todo el tiempo que estuviera suspendido.-

Art. 67.- Los empleadores no podrán despedir a los empleados ya obreros comprendidos en las disposiciones del art. 2° de este decreto ley, salvo el caso en que comprueben fehacientemente la existencia de causales de despido justificadas de acuerdo con el artículo 159 del Código de Comercio, o la disminución o falta de trabajo. En este último caso deberán empezar por el personal menos antiguo.-

Los empleados y obreros comprendidos en el art. 2°

de este decreto ley que sean despedidos por causales distintas a las enumeradas en el art. 159 del Código de Comercio, tendrán derecho a recibir una indemnización cuyo monto será el doble de la prevista en la ley 11.729. En caso de que el despido sea por disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada, todo empleado y obrero comprendido en las disposiciones del artículo 2° de este decreto ley tendrá derecho al monto de las indemnizaciones que establece la ley 11.729.-

TITULO VIII

CAPITULO UNICO

De los procedimientos administrativos y judiciales en el regimen de las remuneraciones

Art. 68.- Los empleadores que abonaren sueldos o salarios inferiores a los fijados por el Instituto, o que infringieran cualquier otra disposición del presente decreto ley serán penados con multa de \$ 20 a \$ 2000.-m/n. por cada persona e infracción: en caso de reincidencia se duplicará la multa.-

Art. 69.- La aplicación de la multa no exime al empleador de la obligación de pagar al empleado u obrero, la diferencia entre el salario abonado y la que correspondiera.-

Art. 70.- Será penado con multa de \$ 100.- a \$ 5.000.-m/n. por cada infracción, el empleador que haga firmar a los empleados u obreros recibos por sumas distintas a las que realmente les abone.-

Art. 71.- Para la aplicación y cobro de las multas se seguirá el procedimiento establecido en la ley 11.570, en la Capital Federal y territorios nacionales; y en las provincias, el que indiquen las reglamentaciones respectivas. El presidente del instituto tendrá las mismas atribuciones que la ley citada confiere al presidente del Departamento Nacional del Trabajo.-

El producido de las multas pasará a formar parte del patrimonio del Instituto Nacional de las Remuneraciones.

Art. 72.- La acción a que se refiere el artículo anterior prescribe a los cinco años.-

TITULO IX

CAPITULO UNICO

Disposiciones generales y transitorias

Art. 73.- Las disposiciones permanentes o transitorias del presente decreto ley son de orden público y no excluyen ni suspenden ninguno de los derechos establecidos en favor de los empleados y obreros en la ley 11.729 y toda otra disposición legal que les otorgue mayores beneficios.-

Art. 74.- Los empleados y obreros o sus asociaciones representativas podrán convenir con los empleadores sueldos o salarios o condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente decreto ley o las que de acuerdo al mismo, se fijen en lo sucesivo.-

Art. 75.- La Secretaría de Trabajo y Previsión adoptará las medidas necesarias para que el Instituto Nacional de las Remuneraciones quede constituido y entre en funciones en el término de 90 días, a contar de la fecha del presente decreto ley, plazo durante el cual tendrá a su cargo todo lo relacionado con la aplicación del título VI del mismo.-

Art. 76.- El Ministerio de Hacienda de la Nación entregará al Instituto Nacional de las Remuneraciones, para sus gastos iniciales \$ 3.000.000.-m/n. en títulos del Empréstito Argentino Interno, año 1945, del 4 % de interés, con cargo de reintegro.-

Art. 77.- Los empleados y obreros beneficiarios de los aumentos establecidos en el artículo 62 del presente decreto ley, están obligados a contribuir, por esta única vez, para la obra gremial, social y cultural, con el importe del aumento correspondiente a un mes calendario, de acuerdo a la forma que a continuación se determina.-

1° Los empleadores deberán retener el importe del aumento en los sueldos y salarios de su personal comprendido en las disposiciones del inciso 1° del artículo 62 del presente decreto ley, correspondiente al segundo mes, en que deba percibir el aumento cada empleado u obrero.-

El importe de estos aumentos pasará a reforzar los fondos de las organizaciones (gremiales) sindicales que

acrediten su existencia con anterioridad a la sanción de la presente ley, las que lo destinarán a su obra gremial, social y cultural en beneficio de sus integrantes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del decreto ley 23.852/45, con excepción del inciso 6° del citado artículo 33.-

Las sumas así retenidas por los empleadores, serán depositadas por éstos en el Banco de la Nación Argentina, a la orden del Instituto Nacional de Previsión Social, sección decreto ley 31.665/44, simultáneamente con los aportes y contribuciones jubilatorias del mismo personal, correspondientes al mismo período, pero en boletas y planillas por separado; a tal efecto, el Instituto de Previsión Social, sección decreto ley 31.665/44, abrirá una cuenta especial en el Banco de la Nación Argentina que se denominará decreto ley 33.302/45, art. 62, inciso 2°, cuyos saldos pasarán automáticamente a las organizaciones sindicales que acrediten su existencia con anterioridad a la sanción de la presente ley, vencido el plazo fijado en el artículo 78 de este decreto ley.-

La sección decreto ley 31.665/44 del Instituto Nacional de Previsión Social tendrá a su cargo todo lo referente al cumplimiento de las disposiciones de este inciso.-

Las obligaciones y responsabilidades de los empleadores con respecto a la retención y depósito a que se refiere este inciso quedan sujetas a las mismas disposiciones que sobre aportes y contribuciones establecen los decretos leyes 31.665/44 y 29.176/44.-

2° Igualmente los empleadores deberán retener el importe del aumento en los sueldos y salarios de su personal comprendido en las disposiciones del inciso 2° del artículo 62 correspondiente al segundo mes, en que deba percibir el aumento cada empleado u obrero. Las sumas así retenidas por los empleadores serán depositadas por éstos en el Banco de la Nación Argentina, en cuenta especial que se denominará decreto ley 33.302, art. 62, inc. 2°, a la Orden de la Secretaría de Trabajo y Previsión, debiendo remitir a esa repartición un duplicado de la boleta de depósito y una planilla en la que se detallará la nómina del personal clase de trabajo, sueldos y salarios y los respectivos aumentos. Estas sumas pasarán automáticamente a la Secretaría de Trabajo y Previsión vencido el plazo referido en el artículo 78 de este decreto ley.-

Los empleadores estarán sujetos a las mismas

responsabilidades, control y autoridad de aplicación, establecidas en el ~~artículo anterior~~ inciso anterior.-

La Secretaría de Trabajo y Previsión distribuirá las sumas recaudadas en virtud de lo dispuesto en el presente inciso, entre las centrales obreras y todos los sindicatos que tengan personalidad gremial reconocida y que representen trabajadores comprendidos en el inciso 2° del artículo 62 del presente decreto ley en proporción al número de sus asociados cotizantes. Dichas sumas serán destinadas a reforzar los fondos de estas entidades en beneficio de sus integrantes y de conformidad con lo dispuesto en los art. 32 y 33 del decreto ley 23.852/45, con excepción del inciso 6° del citado artículo 33.-

Esta distribución deberá efectuarse en un plazo máximo de 180 días a partir de la vigencia del presente decreto ley.-

Art. 78.- Los empleados y obreros que no estuvieran conformes con la contribución a que se refiere el artículo anterior, podrán pedir la devolución de la misma dentro de los 30 días a contar de la fecha en que se haya efectuado el descuento previsto en el artículo 77 del presente decreto ley.-

La reclamación se hará ante la sucursal del Banco de la Nación Argentina en la cual los empleadores hayan efectuado el depósito correspondiente, a cuyo efecto éstos formularán una planilla especial que deberá ser firmada por el empleador, destinada al uso del Banco, donde conste el apellido y nombre, documento de identidad y el importe retenido o ingresado para cada empleado y obrero.-

Los empleadores entregarán a cada empleado u obrero que lo solicite una certificación de la cantidad retenida. El Banco de la Nación Argentina devolverá previa comprobación de la identidad del reclamante y contra entrega de la certificación mencionada, la suma descontada de acuerdo a la planilla referida en el párrafo anterior. A los efectos indicados, el Banco de la Nación Argentina retendrá los fondos depositados durante el término de tres días, en la forma prevista en los incisos 1° y 2° del artículo 77 de este decreto ley; venciendo dicho plazo, transferirá los fondos que no hayan sido objeto de reclamación.-

Art. 79.- Los empleadores tendrán la obligación de reservar el empleo a los directores y miembros de las comisiones de salarios representantes de los empleados y obreros,

mientras dure el mandato que establece el presente decreto ley, computándoseles el tiempo de sus ejercicios a los fines del escalafón; todo de acuerdo con las disposiciones legales en vigencia. Los funcionarios y personal del Instituto Nacional de las Remuneraciones retendrán mientras dure el período de organización los cargos de que sean titulares en las reparticiones a las cuales pertenezcan.-

Art. 80.- Derógase toda disposición que se oponga al presente decreto ley.-

Art. 81.- Comuníquese, publíquese, dése al Registro Nacional y archívese.-

Rdo: Farrell

Juan Pistarini, Amaro Avalos, Felipe Urdapilleta, Juan I. Cooke, José Humberto Sosa Molina, José M. Astigueta, F. Pedro Karranta, Abelardo Pantia, Joaquín I. Sauri, Domingo A. Mercante, Bartolomé de la Colina.-

INDICE

<u>I - INTRODUCCION</u>	<u>Página</u>
a) Legislación Social.- Su origen, evolución y principios que la informan.-.....	5
b) Iniciación, desarrollo y aplicación en la República.-.....	15
c) El Decreto-Ley 33.302/45 y su posición respecto de aquélla. Caracteres fundamentales y principios básicos. Leyes económicas y leyes sociales que rigen el salario. Trascendencia y repercusión.-.....	20
 <u>II - SALARIO</u>	
a) Breve reseña del salario. Formas de remuneración. Evolución y características principales. Distintas escuelas y opiniones. Salario vital mínimo, salario básico, salario móvil, salario familiar. Caracteres, ventajas e inconvenientes.-.....	24
b) Legislación extranjera y la Organización Internacional del Trabajo.-.....	57
c) Legislación nacional y antecedentes parlamentarios.-.....	67
- El salario en la ley de accidentes del trabajo.-	
- El salario en la ley de maternidad.-	
- El salario en las leyes de jubilación.-	
- El salario en la ley 11.729.-	
- Ley de pago de salarios.-	
- Convenios colectivos de trabajo (salario).-	
- Estatutos profesionales.-	
d) Inflación y salario. Vinculación entre salario y costo de la vida. Números índices del acrecentamiento del salario.-.....	111
e) Salario en el Decreto-ley 33.302/45.-.....	119

III - <u>INSTITUTO NACIONAL DE LAS REMUNERACIONES.....</u>	134
- Su creación. Formación. Organos que lo integran. Derechos y obligaciones. Atribuciones. Facultades. Características fundamentales y trascendencia de ese Organismo.-	
- Posición que viene a ocupar dentro de la economía nacional. Incidencia.-	
- Institutos similares. Facultades y efectos.-	
- Estudio de las principales disposiciones.-	
IV - <u>AUMENTO DE SUELDOS DE EMERGENCIA.-.....</u>	163
-Caracter de la disposición y consecuencias de la medida. Significado. Facultades del Poder Superior con respecto a la economía privada.-	
V - <u>SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.-.....</u>	171
- Caracter. Aplicación con efecto retroactivo. Sentido que tendrá en el futuro. Consideraciones generales.-	
VI - <u>PARTICIPACION EN LAS GANANCIAS.-</u>	
a) Generalidades.- Caracteres principales. Formas. Aplicación. Consecuencias.-.....	181
b) Legislación extranjera.-.....	202
c) Antecedentes nacionales.-.....	212
d) Posibilidades de su establecimiento; formas; consecuencias y repercusión dentro de la economía.-.....	220

VII - <u>CONSIDERACIONES GENERALES ACERCA DEL</u>	
<u>DECRETO-LEY 33.302/45 (LEY 12.921).</u>	222
<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	227
<u>APENDICE.</u> - Decreto-Ley 33.302/45.....	236

Nota.- Por error de numeración, se pasa de la página 106 a la 109.-