

Foll 0777A
-055.2
1



REPUBLICA ARGENTINA

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION

La mujer y la seguridad social en la legislación argentina

por RAFAEL EDUARDO GUEVARA

Trabajo encomendado por el Ministerio de Cultura y Educación para la Conferencia Interamericana Especializada sobre Educación Integral de la Mujer.

(Buenos Aires, 21-25 de agosto de 1972)

Fe de erratas

- Debe decir:

1 - CURRICULUM

- Fue profesor de Derecho Comercial, en lugar de: Es profesor..
- Fue representante legal... hasta 1963, en lugar de: Es representante legal... desde 1963

2 - Pág. 3, párrafo 4.

- al crear entre otros órganos a..., en lugar de: al crear entre órganos a...

3 - Pág. 6, párrafo 8.

- las intervencionistas, y en general..., en lugar de: los intervencionistas, en general...

4 - Pág. 8, párrafo 9

- han puesto sobre los hombres de la multitud innumerable de proletarios, en lugar de: han puesto sobre los hombres de la multitud innumerable de propietarios

5 - Pág. 10, párrafo 9.

- si ne reconoce y..., en lugar de sine reconoce y...

6 - Pág. 10, párrafo 10.

Tissenbaun, en lugar de Tissembau

7 - Pág. 12, párrafo 12.

- Leyes de Unificación, en lugar de: Leyes de Verificación

8 - Pág. 13, párrafo 13.

- conocida como de descanso semanal, en lugar de: conocida como descanso semanal.

- que se configura, en lugar de: configura

LIB	SIC
-----	-----

- 9 - Pág. 14, párrafo 14.
. y el 2406/58, en lugar de: y 2406/58
- 10 - Pág. 18, párrafo 18
. que ocupe el número mínimo..., en lugar de: que determine el número de...
- 11 - Pág. 22, párrafo 20.
. Antokoletz, en lugar de: Antonio Koletz
- 12 - Pág. 23, párrafo 20.
. así como per los distintos..., en lugar de: así como los distintos
- 13 - Pág. 24, párrafo 20
. apoyadas en la doctrina..., en lugar de: apoyada en...
- 14 - Pág. 24, párrafo 20.
. por decisión del empleador...
- 15 - Pág. 25, párrafo 20.
. por despido, en lugar de: por servicio
- 16 - Pág. 26, párrafo 20.
. Gianotti, en lugar de Giavotti
. pedido de infirmes, en lugar de: pedido de inferme
- 17 - Pág. 29, párrafo 23.
. aumento de las retribuciones, en lugar de: aumento de las atribuciones
- 18 - Pág. 30, párrafo 24.
. y fulmina con la nulidad..., en lugar de: y culmina....
- 19 - Pág. 33, párrafo 25.
. se perciba asignación por hijo, en lugar de: se perciba indemnización...

52
1

RAFAEL EDUARDO GUEVARA

Nació en Mendoza el 20 de enero de 1918. Egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires en 1946, con el título de abogado, cursó el Instituto y Seminario del Doctorado en Jurisprudencia de la misma Facultad en 1947, el ciclo del Instituto de Derecho Aeronáutico de la Nación en 1948 y Derecho de la Administración, en Río de Janeiro, becado por la Fundación "Getulio Vargas", en 1952-1953.

Fue profesor de Derecho Comercial; Derecho Usual y Práctica Forense; Economía Política; Derecho Administrativo y Legislación Fiscal en el Instituto "Guillermo Rawson", de esta Capital. Asimismo dictó cátedra en escuelas nacionales de Educación Técnica.

Desempeñó relevantes cargos en la Administración Pública nacional, provincial y municipal.

En la Secretaría de Aeronáutica obtuvo por concurso de oposición el grado de Primer Teniente Auditor durante cuyo desempeño fue Jefe de Instrucción Militar, Asesor Jurídico, miembro de la Comisión Redactora de la Reglamentación del Sobrevuelo del Territorio Argentino y de la Comisión Revisora del anteproyecto del Código de Justicia Militar.

En el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto fue Jefe de la sección Unesco, de la Dirección de Asuntos Culturales.

Fue representante legal (ad honorem) por la Provincia de Mendoza ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación hasta 1963.

Los trabajos que ha realizado se refieren a temas de su especialidad y en general han surgido como profundización de las distintas gestiones que le fueran encomenda-

INV 004771
SIG FOLL D.T.2
LIB 1

EJ. 1 08908

//

// das, tales como Los contratos administrativos.
Su alcance; Responsabilidad del Estado por acciden-
tes de aviones militares en actos de servicio y Cues-
ti3n de competencia entre la Justicia Militar y la Jus-
cia Federal.

Un problema de vital importancia que con singular autoridad y versaci3n ha tratado es el referente a la legislaci3n laboral. En esta oportunidad lo ha circunscripto a la mujer y la seguridad social en nuestro medio.-

"LA MUJER Y LA SEGURIDAD SOCIAL

EN LA LEGISLACION ARGENTINA"

Por Rafael Eduardo Guevara

A continuación se ofrece una exposición que constituye un esbozo y no es completa, sobre el tema señalado en el título, y cuya finalidad es poner de manifiesto la preocupación que, la República Argentina, ha tenido con relación a la posición legal de la mujer que trabaja, a fin de asegurarle la consideración y respeto que ella merece en la sociedad moderna.

La República Argentina, siempre ha dedicado particular consideración a la mujer y al niño por lo cual ciertas leyes han normado en un mismo cuerpo la situación de ambos, aun cuando los niños no sean parte directa en el contexto de trabajo.

No obstante el adelanto logrado, considero necesario la actualización de esa legislación, particularmente, como consecuencia del avance de la técnica industrial.

2.

1.- La creciente participación de la mujer, en las tareas por cuenta ajena, ya fuese en establecimientos fabriles, en las tareas rurales, administrativas, educacionales, o de cualquier otro tipo, provocó una particular preocupación en los Gobiernos, con el objeto de protegerla, dándole la protección legal de que, en muchos casos, carecía.

Ocurre así, dentro del proceso de evolución del derecho, que como rama diferenciada - consecuencia de la industria manufacturera que, a su vez, es resultante del maquinismo - aparece el derecho laboral.

Como consecuencia del maquinismo, particularmente en sus primeras épocas, se agravan los riesgos para la integridad física de los trabajadores, lo cual exige la adopción de normas protectoras.

2.- Pónese, entonces, de manifiesto el poder de policía de los Estados, al dictar las primeras leyes que tienden a la protección y seguridad del obrero.

Posteriormente, en algunos países, esa legislación evoluciona, al considerar que el trabajador - en la mayoría de los casos - no goza de verdadera libertad cuando contrata puesto que es exacto que actúa apremiado por la necesidad económica, y se dictan normas que regulan las condiciones de trabajo, fijando las mínimas, que las partes no pueden derogar.

3.- Este derecho de trabajo, que otorga protección a los trabajadores, aplica, en un principio, extensivamente los principios del derecho tradicional.

// Así, mediante la intervención del legislador, se logra la sanción de leyes que garantizan condiciones dignas de trabajo, estabilidad en el empleo - aun que relativa -, protección en caso de enfermedad, régimen de descansos - anual, hebdomadario, etc.-, entre otros beneficios.

Algunos países crearon sistemas de seguros sociales, para cubrir los riesgos, incluyendo los que derivan de la desocupación, muerte, vejez, invalidez, maternidad.

4.- La paulatina evolución, en esta nueva rama del derecho, cobra intensidad a partir del tratado de Versalles, al crear entre órganos a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

5.- El derecho del trabajo, en continua evolución, adquiere cada día mayor autonomía, sin perder por eso su vinculación con otras ramas tradicionales tales como el derecho civil o el derecho comercial.

Aparecen así como partes de aquél, pero con un carácter de especialización, el "derecho colectivo del trabajo", el "derecho sindical", el "derecho a la previsión social" y por último el "derecho a la seguridad social",

No obstante tales diferenciaciones, se ha discutido y se discute aún sobre la autonomía de esas ramas del derecho.

Hay quienes sostienen que - como lo he dicho - el derecho del trabajo "strictu sensu" presenta los caracteres necesarios y suficientes para ser considerado derecho autónomo, a la par del derecho comercial.

4.

// Otros, señalan que la condición de inferioridad del trabajador ante el empleador no responde a la realidad, como consecuencia del desarrollo logrado por las asociaciones profesionales u obreras, neutralizando así en buena medida aquella presunta situación de inferioridad.

Aprecian así que en virtud de tales circunstancias, las normas del derecho del trabajo están destinadas a desaparecer en buena parte, sustituyéndolas las cláusulas de las convenciones colectivas y por las instituciones de previsión tanto en cuanto a las relaciones laborales como en lo referente a los riesgos a que están expuestos el trabajador y su familia.

Considerando así la vinculación entre las normas regulatorias de las relaciones individuales de trabajo con las de carácter colectivo, y con las previsionales, se propicia el agrupamiento de todas en una rama única, a la cual se denomina "Derecho de la Seguridad Social".

Pero, tal denominación no parece para algunos especialistas totalmente adecuada ya que la seguridad social comprende también la asistencia social según la acepción aceptada universalmente, y ésta quiere amparar a la generalidad de los individuos por la sola circunstancia de ser necesitados, con prescindencia de la circunstancia de ejecutar o haber ejecutado una actividad laboral. Tanto es así, que el Dr. Ferrari ha criticado a la Convención Constituyente de 1957 porque autorizó al Congreso a dictar un "Código del trabajo y la seguridad social" -art. 67, inc. 11.

6.- En nuestro país algunas instituciones bási-

//

// cas del derecho del trabajo han sido absorbidas, total o parcialmente, por el régimen de previsión, tal como ocurre con los riesgos de invalidez o muerte, cubierto por los regímenes jubilatorios (Leyes 18.037 y 18.038) en forma más satisfactoria que las oportunamente determinadas en las leyes 9688 y 11.729, aun cuando en definitiva se trate de riesgos sociales, cuyo adecuado amparo debe obtenerse mediante un sistema de seguros sociales (así lo sostiene Deveali en su estudio "Crisis de la teoría del riesgo profesional" en revista "Derecho del Trabajo", 1946, pág. 105).

E idéntica conclusión sostiene ese autor en cuanto a la cobertura de los riesgos por enfermedad y desocupación, ya que, a su juicio - que comparo -, las normas de la ley 11.729 y de otros estatutos profesionales, se refieren al régimen de enfermedad, mientras crean excesivas obligaciones a cargo de los empleadores y son insuficientes para el amparo del trabajador.

7.- Por otra parte, el régimen previsional nacional ha tenido en cuenta la última vinculación que existe entre la institución jubilatoria y la indemnización por despido, desde que dispone que esta última no es debida cuando se produce el distracto laboral en razón de que el empleado despedido se encuentra en condiciones de obtener su jubilación ordinaria.

8.- Al término de la guerra mundial (1914-1918) en el Tratado de Paz de Versailles (1919) se incluyó una declaración de principio de protección a los trabajadores de todos los países, y creó así la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) cuyo objetivo

//

// cas del derecho del trabajo han sido absorbidas, total o parcialmente, por el régimen de previsión, tal como ocurre con los riesgos de invalidez o muerte, cubierto por los regímenes jubilatorios (Leyes 18.037 y 18.038) en forma más satisfactoria que las oportunamente determinadas en las leyes 9688 y 11.729, aun cuando en definitiva se trate de riesgos sociales, cuyo adecuado amparo debe obtenerse mediante un sistema de seguros sociales (así lo sostiene Deveali en su estudio "Crisis de la teoría del riesgo profesional" en revista "Derecho del Trabajo", 1946, pág. 105).

E idéntica conclusión sostiene ese autor en cuanto a la cobertura de los riesgos por enfermedad y desocupación, ya que, a su juicio - que comparto -, las normas de la ley 11.729 y de otros estatutos profesionales, se refieren al régimen de enfermedad, mientras crean excesivas obligaciones a cargo de los empleadores y son insuficientes para el amparo del trabajador.

7.- Por otra parte, el régimen previsional nacional ha tenido en cuenta la última vinculación que existe entre la institución jubilatoria y la indemnización por despido, desde que dispone que esta última no es debida cuando se produce el distracto laboral en razón de que el empleado despedido se encuentra en condiciones de obtener su jubilación ordinaria.

8.- Al término de la guerra mundial (1914-1918) en el Tratado de Paz de Versailles (1919) se incluyó una declaración de principio de protección a los trabajadores de todos los países, y creó así la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) cuyo objetivo

//

6.

// fue implantar una legislación protectora de los trabajadores del mundo entero.

Su acción ha sido un valioso elemento para el progreso del Derecho del Trabajo, incluso en América Latina, y la legislación laboral y previsional - que configura el "Derecho de la Seguridad Social" - en una disciplina importantísima incorporada al derecho universal; y es así como sus principios se incorporan en las constituciones políticas de los estados y en las declaraciones de documentos internacionales (Walker, "Doctrinas Sociales Contemporáneas y Derecho del Trabajo").

Podemos así señalar que los principios básicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son consignados en la mayoría de las Constituciones de los Estados y en los más importantes documentos internacionales. A más del Tratado de Versailles (O.I.T., 1919) y de la Declaración de Filadelfia de 1944, reconocen derechos sociales - entre otros documentos internacionales - la Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 1945), Declaración Universal de los Derechos del Hombre (París, 1948), Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá, 1948).

También los enuncian o reconocen, con distintos sentidos y alcances, diversas doctrinas: las socialistas en general, las comunistas, las intervencionistas, en general las doctrinas sociales derivadas del cristianismo.

9.- En particular es de destacar la constante preocupación puesta de manifiesto por la Cátedra de San Pedro en la consideración de los problemas sociales, así como en cuanto a las soluciones que propone,

//

// Expresa así León XIII: "En efecto, destruidos en el pasado siglo los antiguos gremios obreros, y habiéndoseles dado en su lugar defensa ninguna por haberse despropiado las instituciones y las leyes públicas de la religión de nuestros padres, poco a poco ha sucedido que los obreros se han visto entregados, solos e indefensos por la condición de los tiempos, a la inhumanidad de sus amos y a la desenfrenada codicia de sus competidores, de suerte que unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre los hombres de la multitud innumerable de propietarios, un yugo que difiere poco del de los esclavos".

Frases terribles para censurar los excesos del régimen imperante en el siglo XIX, como consecuencia de la ideología del individualismo laboral.

Condena como injusta e inoportuna la solución socialista de abolición de la propiedad privada: "porque poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que dio la naturaleza a todo hombre". Considera que el derecho esencial y completo de propiedad sólo pertenece a Dios y, por consiguiente, el hombre es - hasta cierto punto - un simple usufructuario de sus bienes, y la propiedad tiene una función social.

León XIII opone a la lucha de clases, la concordia y el equilibrio de clases, pues todas se necesitan mutuamente, y la solidaridad entre ellas ya que son formadas por hermanos, todos hijos de Dios.

En cuanto a la acción del Estado en pro de los trabajadores, el documento expresa: "Debe la autoridad pública tener cuidado conveniente del bienestar y provecho de la clase proletaria; de lo contrario, violará la justicia que da a cada uno su derecho. La acción estatal

//no debe absorber al individuo - es decir que no puede ser totalitaria - ni a la acción de la familia, cuyo papel educador y moral, no sólo para el catolicismo, es de tanta trascendencia.

Se ve en ella la teoría del Estado tutor de los proletarios, opuesta a los principios individualistas y al dogma jurídico liberal de la absoluta autonomía de la voluntad.

Surge de todo su texto el concepto cristiano respetuoso de la dignidad y seguridad del trabajador, en contraposición con el liberal que tan sólo considera el trabajo como mercancía.

La Encíclica aboga por la reglamentación de las horas de trabajo, tanto de varones, mujeres y niños.

Condena el salario insuficiente y formula la teoría del "justo salario": "Aun concedido que el obrero y su amo libremente conviene en algo, y particularmente en la cantidad del salario, queda, sin embargo, siempre una cosa que emana de la justicia natural...y es ésta: que el salario no debe ser insuficiente para el obrero que sea frugal y de buenas costumbres. Y si acaeciere alguna vez que el obrero, obligado por la necesidad o movido por el miedo a un mal mayor aceptase una condición más dura, que aunque no quisiera, tuviera que aceptar por imponérsela absolutamente el amo o el contratista sería eso hacer violencia, y contra esa violencia reclama justicia".

Y hoy vemos cómo este principio del salario justo ha impreso su huella con hondura en el actual Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, también en lo vinculado con la fijación de retribuciones vitales.

10.

// Aboga, la Encíclica, por el libre derecho de asociación, el cual en el hombre es un derecho natural que puede ser estorbado por el Estado, sino reconocido y amparado por éste.

Resulta, también evidente que la importancia que León XIII dio a la asociación obrera en la solución de los problemas sociales y en el mejoramiento de las condiciones de las clases trabajadoras ha sido el origen del gran movimiento sindicalista operado en los últimos años dentro del catolicismo social.

10.- El derecho del trabajo que nace como consecuencia de un impulso de protección hacia el obrero durante la prestación laboral, luego se desarrolla en dos grandes líneas.

Una que toma como punto inicial la actividad laboral y procura elevarla al rango de derecho con sustanciado con la vida y esencia del ser humano. Se llega a la incorporación del trabajo en los textos constitucionales, con la significación de los valores immanentes de contenido humano que deben reconocerse y respetarse (Conf. M.R Tissembau, "La jerarquía del trabajo en las nuevas constituciones", en Rev. Derecho y C. Políticas de la Universidad de San Marcos, Lima, Perú, 1946).

La segunda, surge de la vinculación que la actividad laboral tiene con otros factores que participan en el proceso laborativo, ubicándose en el sector económico integra el ámbito que se extiende al medio social y se proyecta a la comunidad. Esta línea enfoca lo social mientras que la primera se dirige a la individual.

//

//

11.- Con relación a la constitucionalización del proceso, cabe señalar que Argentina tiene prioridad en América hispana, como consecuencia del "Reglamento provisional" que -para la provincia de Misiones dicta Belgrano el 30 de noviembre de 1810, y que tiene caracteres de un texto constitucional.

En su texto se consignan normas relacionadas con el amparo del trabajo en su prestación y, con el objeto de evitar abusos, se fija severas sanciones.

También contenía una norma relativa a la contratación del trabajo y el pago del salario, con sanciones por su incumplimiento.

12.- En nuestro país la Constitución vigente, luego de la reforma introducida por la Convención Nacional Constituyente de 1957, sancionó un nuevo artículo, sin numeración, y sólo se lo individualizó como "ARTICULO NUEVO" a continuación del art.14.

Presumimos que esa decisión, tuvo por objeto evitar el desplazamiento correlativo de la numeración de los siguientes artículos, con el propósito de no alterar su ya clásica individualización tanto en los comentarios doctrinarios como en las citas jurisprudenciales.

Asimismo, como lo he expresado precedentemente se modificó el texto primitivo del art. 67, inc. 11, de la Constitución Nacional, al sustituir las palabras "y de minería" por "de minería , y del trabajo y seguridad social".

//

// Las características de este trabajo no permiten hacer un exhaustivo estudio de las distintas opiniones que - en definitiva - llevaron a la Convención Constituyente de 1957 a introducir esas modificaciones, las que pese a los quince años transcurridos no han logrado su completa concreción.

No obstante, es conveniente señalar que, en el orden constitucional, y de acuerdo con nuestra organización federal - tan quebrantada en su justa aplicación como consecuencia de factores de la más diversa índole, particularmente a partir de las Leyes de Verificación de impuestos internos y de Réditos dictadas en los años 1932 y 1933, que centralizan la percepción y distribución de diversos impuestos en manos del Gobierno Nacional, se privó a las Provincias de las fuentes propias para constituir sus respectivos Tesoros, obligándolas a efectuar por intermedio de sus Gobernadores y Ministros de Hacienda periódicas visitas a la Capital Federal "para solicitar recursos" - no ha permitido el pleno desarrollo de la seguridad social.

Pero algunas provincias anticipan su preocupación y adelanto en la materia.

Así, cabe señalar que Tucumán, en su Constitución de 1907 enuncia la reglamentación de "el trabajo y la salubridad en las fábricas y especialmente el trabajo de las mujeres y los niños", como atribución propia de la legislatura provincial.

En 1916, en Mendoza, la Convención Constituyente sanciona la nueva Constitución, e incluye con jerarquía constitucional, las siguientes previsiones:

//
"Art. 44.- En todo el territorio de la Provincia, es obligatorio el descanso dominical o hebdomadario, con las excepciones que la ley establezca por razones de interés público".

"Art. 45.- La legislatura dictará una ley de amparo y reglamentaria del trabajo de las mujeres y niños menores de diez y ocho años, en las fábricas, talleres, casas de comercio, y demás establecimientos industriales, asegurando, en general, para el obrero, las condiciones de salubridad en el trabajo y la habitación". "También se dictará la reglamentación de la jornada de trabajo..."

Con posterioridad, otras provincias siguieron los pasos de las citadas.

13.- Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, son diversas las tentativas realizadas desde 1892 hasta lograr la sanción de la primera ley que se ocupó de distintos aspectos relacionados con el trabajo de las mujeres y menores.

Es en 1905, mediante la ley 4.661, conocida como la descanso semanal, cuyo alcance era sólo local para la Capital Federal, configura la primera norma concreta de protección a las mujeres y menores de 16 años, al prohibir - con relación a ellos - cualquier excepción al descanso del domingo.

Como consecuencia de una iniciativa del entonces Diputado Nacional Dr. Alfredo L. Palacios, el Congreso - siempre como legislatura local para la Capital Federal - dictó la Ley 5.291, la cual tuvo vigencia hasta el 30 de setiembre de 1924, fecha en

14.

//que se sanciona la ley 11.317, vigente actualmente, y que constituye el texto básico, con una serie de modificaciones.

Por el artículo 24 de la ley citada, sus disposiciones fueron incorporadas a los Códigos Civil y Penal, lo cual significa su vigencia en todo el territorio nacional.

14.- Concretamente - respecto de las mujeres- la ley prohíbe la ocupación de las mayores de 18 años durante más de 8 horas diarias o 48 semanales, y respecto de las menores de 18 años sólo se las podrá ocupar durante no más de 6 horas diarias o 36 semanales.

Prohíbe el trabajo de mujeres en trabajos nocturnos - considerándose éstos a los que se cumplan entre las 20 y las 7 del día siguiente en invierno y las 6 en verano - con excepción de los servicios de enfermeras y doméstico.

Pero esta prohibición del trabajo nocturno fue modificada mediante el decreto 18.708/44 y 2406/58.

La ley 11.317, también legisla en cuanto al descanso intermedio - cuando trabajen en horas de la mañana y de la tarde - fijándolo en 2 horas, pero en 1942 mediante el decreto 112.998 ^{complementado} en 1944 por el decreto-ley 10.134, se autoriza reducciones en el lapso de descanso.

También prohíbe ocupar a mujeres y a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres, así como en otros tipos de tareas no incluidas en aquella calificación, pero que por sus caracte-

//rísticas es evidente que importan un riesgo serio para la seguridad femenina.

La ley crea la presunción "jure et de jure" de la responsabilidad del empleador, en el caso de accidente o enfermedad de una mujer menor, si se comprueba que su causa fue algunas de las tareas prohibidas a su respecto por la ley, o que han sido en infracción a los requisitos que la misma fija; o el hecho de encontrarse la mujer o el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita su presencia.

15.- Respecto de los infortunios consecuencia del trabajo, ya la ley 9688, promulgada el 11 de octubre de 1915, y sus sucesivas modificaciones y actualizaciones aseguran la reparación económica en el caso de infortunios laborales, incluyendo aquellos denominados "in itinere", vale decir los ocurridos entre el domicilio de la empleada hasta el lugar de su trabajo así como al regresar, pero siempre que ocurran dentro del recorrido y tiempo habituales.

Además esta ley pone a cargo del empleador la asistencia médica integral y el pago íntegro de la remuneración durante un año, contado desde la fecha que se produjo el infortunio.

Sin perjuicio de lo expuesto, destaco que la referida ley 9688 protege a todos los trabajadores, sin distinción de sexo ni edad e incluso extiende la responsabilidad patronal al Estado Nacional, provincial y municipalidades.

16.- Con relación a las enfermedades y accidenu

//tes inculpables, es decir aquellos que no guardan relación con el trabajo, también se hallan legislados y se los contempla en la ley 11.729 - modificatoria del Código de Comercio- y cuyo artículo 155 determina que tales infortunios no privarán al empleado o empleada del derecho a percibir sus retribuciones durante tres meses, siempre que la antigüedad en el servicio no exceda los diez años, y de seis meses cuando la antigüedad sea mayor.

Cabe aclarar que por "enfermedad o accidente culpable" se entiende el traumatismo o lesión personal ocurrido al trabajador con exclusión del dolo o culpa propios que no aparece comprendido en el ámbito legal del "accidente" del trabajo. La presunción de inculpabilidad juega a favor del dependiente. Si el empleador prueba la culpa grave, gana la eximente de pago.

17.- La legislación respectiva -ley 11.317 - contempla otro aspecto importantísimo con relación a la mujer que trabaja: "Protección de la maternidad"

Sobre el particular, la ley 11.317 PROHIBE - en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos (estatales) o particulares, excepto aquellos en que sólo trabajen miembros de la familia del patrono - OCUPAR A MUJERES DURANTE EL PERIODO DE SEIS SEMANAS POSTERIORES AL PARTO.

Establecía la misma ley que las mujeres en ese estado deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá "probablemente" en un plazo

//de seis semanas.

Y, también, PROHIBE el despido de ninguna mujer con motivo de embarazo y deberá conservársele el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo por tales causas.

Ahora bien, la ley 18.017, publicada en el Boletín Oficial el 2 de enero de 1969, modifica a la citada ley 11.317, y amplía sus términos, al disponer: "Art. 20.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino que se desempeña en relación de dependencia, desde 45 días antes del parto hasta 45 días después del mismo".

"Sin embargo, a opción de la interesada, el descanso anterior al parto podrá reducirse a 40 días en cuyo caso el descanso posterior al mismo será de 50 días".

"Durante los períodos indicados en el párrafo anterior, el empleador deberá conceder licencia a dicho personal y conservarle el empleo".

Esta ley, además dispone la asignación por maternidad sustituyendo la que establecía la ley 11.933, derogada por la que ahora se considera-, la cual consistirá en el pago de una suma igual al sueldo o salario, durante el lapso en que la mujer goce de licencia legal en su empleo con motivo del parto. Y, con el objeto de evitar dudas, se considera sueldo o salario la suma que la empleada beneficiaria hubiera debido percibir durante esos 90 días de licencia por maternidad.

Ahora bien, para gozar del anterior bene-

18.

//ficio - asignación por maternidad - se requiere una antigüedad en el empleo, mínima y continuada de 10 me ses.

18.- Sin perjuicio de que lo antecede, la ley 11.317, dispone que si la mujer debe permanecer ausente durante un tiempo mayor como consecuencia de la enfermedad - certificado por médico - cuyo origen sea consecuencia del embarazo o del parto y la incapacite para reanudar sus tareas, NO SE LA PODRA DECLARAR CESANTE por esa causa.

Cabe señalar que, con relación a esta última situación, la Sala 4a. de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, resolvió que: "En el caso del Art. 14, la mujer tiene derecho a la retribución por el plazo fijado en el art. 155, C.Com. el que se computa a partir del vencimiento de los 45 días posteriores al parto" (Derecho del Trabajo, 1955, pág. 496).

También la ley asegura a toda madre de lactante que podrá disponer de dos descansos de media hora - en el transcurso de cada jornada de trabajo - para amamantar a su hijo, salvo que mediante certificación médica establezca un lapso menor.

En este aspecto tan importante -protección de la maternidad- la ley obliga a que todo establecimiento que determine el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, deberá habilitar salas maternas adecuadas para los niños menores de dos años, en las cuales tales niños quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de sus madres.

// En el caso de que esas guarderías no estuviesen habilitadas o en condiciones adecuadas, la madre podrá negarse a reiniciar sus tareas, e incluso tales circunstancias pueden constituir injuria que permitiría la rescisión del contrato laboral, con causa justificada para la empleada, lo cual incluso le permitiría reclamar de su empleador el pago de las indemnizaciones legales por despido injustificado (art. 157, Cód. Com., ley 11.729).

La reglamentación de la ley 11.317 para la Capital Federal, hace obligatoria la habilitación de salas cunas en todo establecimiento que ocupe 50 o más mujeres mayores de 18 años.

19.- Si bien la ley 11.317, tal como he dicho precedentemente, regula la jornada de trabajo de las mujeres y menores, otra norma legal: la ley 11.544 que, incorporada al Código Civil tiene vigencia nacional, regula la jornada legal de trabajo así como los períodos de descanso correspondientes.

Conforme con sus regulaciones, la jornada máxima legal no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, para toda persona que realice tareas por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro.

Exceptuaba de esa norma a los trabajos agrícolas y los del servicio doméstico.

Posteriormente, mediante el Decreto-ley 28.169/44, conocido como "Estatuto del Peón", se reguló las condiciones del trabajo rural en todo el país, y si bien no fija límites máximos a la duración del horario

//de trabajo, expresa: "Art. 8o.-El presente Estatuto no altera el régimen horario habitual de las tareas rurales, pero declara OBLIGATORIAS las siguientes pausas: 30 minutos a la mañana, para el desayuno; una hora para el almuerzo durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre; tres horas y media, con el mismo fin durante los restantes meses del año, y 30 minutos para la colación de la tarde".

También declara obligatorio el descanso dominical en las tareas rurales.

Y con respecto a los trabajos de servicio doméstico que, en general dado sus características, es desempeñado en su mayoría por mujeres, mediante el Decreto-ley 326/56, se le da la protección adecuada.

En cuanto a su horario de trabajo, si bien en forma expresa - como lo hace la ley 11.544- no fija uno determinado, establece:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, el que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes;

b) Gozarán de un descanso mínimo de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

c) El descanso semanal de 24 horas corridas o, en su defecto, dos medios días por semana a partir de las 15 horas;

d) Un período de descanso anual, con pago de la retribución convenida, de 10, 15 y 20 días hábiles cuando su antigüedad sea de 1 a 5 años; de 5 a 10 años; y exceda de 10 años respectivamente.

e) Licencia paga por enfermedad hasta 30 días en el año, a contar de la fecha de su ingreso.

f) Una hora semanal para asistir a los

//servicios de su culto.

Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos c) y d).

Retomando el exámen de la ley 11.544, ésta - en cuanto a la jornada que fija, determina que "la limitación establecida por esta ley es máxima, y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas".

Esta norma fue incorporada en el año 1956 (Decreto-ley 10.375), con el objeto de dar término a las controversias originadas por la aplicación de algunas leyes provinciales sobre "sábado inglés", las cuales fijaban una jornada máxima de 44 ó 45 horas semanales con pago de 48 horas, y en especial como consecuencia de un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que declaró inconstitucional a la ley 1518 (sábado inglés) de la Provincia de Tucumán.

Finalmente, mediante la ley nacional No. 18.204 (Boletín Oficial del 15 de mayo de 1969), se dió término al problema, ya que para todo el territorio nacional estableció la "prohibición" del trabajo material, por cuenta ajena y el que se efectúa con publicidad por cuenta propia, desde las 13 horas del sábado hasta las 24 del domingo siguiente.

// Esa prohibición no significa reducir la duración máxima del trabajo que fijó la ley 11.544, y permite así -en forma expresa- la distribución desigual entre los días laborables de la semana, de las 48 horas de trabajo.

Además, la ley 18.204, derogó expresamente las leyes 4661 y 11.640 (Descanso dominical y sábado inglés en la Capital Federal) y el Decreto-ley 10.375/56 antes citado.

La ley 11.544, excluye del régimen a aquellas personas que desempeñen empleos de dirección y vigilancia (por ejemplo: Directores, Gerentes, Supervisores, serenos, porteros, entre otros).

Contiene también una disposición muy particular: Faculta al Poder Ejecutivo para suspender total o parcialmente - POR DECRETO - las normas de la ley en caso de guerra o circunstancias que impliquen un peligro inminente para la seguridad pública.

20.- Con un sentido amplio de seguridad social, en el año 1934 fue sancionada la ley 11.729, modificatoria del Código de Comercio, que en cierta medida constituye un anticipo del tan mentado Código del Trabajo, cuyo primer antecedente es el Proyecto de Ley Nacional del Trabajo, presentado al Congreso Nacional en 1904, por inspiración del entonces Ministro del Interior Dr. Joaquín V. González.

El examen de esta ley, ha sido realizado en extensión y profundidad por los más distinguidos especialistas en la materia, tales como los Dres. Leonidas Anastasi, Alejandro M. Unsain, Daniel Antonio Koletz, Mariano

//R. Tissebaunn, Mario L. Deveali, entre otros, así como los distintos tribunales de Justicia, nacionales, y provinciales, quienes - en todos los casos - han contribuido a esclarecer distintos aspectos para su mejor aplicación y lograr así satisfacer con ajuste a la realidad las razones que motivaron su sanción hace ya 38 años.

Esta ley, salvo modificaciones parciales, y dirigidas fundamentalmente a la actualización de los valores indemnizatorios, ha permanecido sin cambios en su texto.

Dictada, eso sí, con el objeto de proteger exclusivamente a los empleados de comercio, posteriormente y, en particular, a partir del fallo de la Suprema Corte de Buenos Aires, en autos "Kurt Stumpf c/Cia. Diadema Argentina" (Derecho del Trabajo, 1947, pág. 329), se impuso la llamada opinión "amplia", declarándose que los beneficios de la ley alcanzaba a todo el que trabaja en relación de dependencia, sin excepción.

Esa opinión "amplia", se fundaba en que el Código de Comercio considera comerciales también a las actividades fabriles, de modo que no sería posible, ni desde el punto de vista constitucional (igualdad ante la ley) ni de la justicia social o de la equidad, privar a trabajadores de ciertos derechos acordados a otros que cumplían iguales tareas en establecimientos diferentes. Ya varios tribunales habían resuelto en tal sentido, como ocurrió con la Cámara Comercial de la Capital, en sentencia del 7 de abril de 1937 (La Ley, T. 6, pág. 275), y la Cámara de Paz Letrada de la Capital Federal en fallo plenario del 10 de diciembre de 1935 (La Ley. T. 12, pág. 581, en nota).

// En consecuencia, por virtud de las decisiones judiciales apoyada en la doctrina de distinguidos tratadistas, que los obreros industriales fueron beneficiados con todas las previsiones de la Ley 11.729.

La Ley 11.729, regula el régimen de licencias por enfermedad y accidentes inculpables, determinando los períodos de licencia con goce de sueldo - de acuerdo con la antigüedad del dependiente - en estos casos: conservación del empleo durante un año posterior al vencimiento del período de descanso pago, con prohibición de rescindir la relación laboral, la que de producirse por descesión del empleador hace exigible el pago de las indemnizaciones por despido injustificado.

Fija los períodos de descanso anual remunerado, y se reconoce que la enfermedad del dependiente durante las vacaciones interrumpe el curso de estas, las que se reanudarán a partir de la fecha de alta médica. Pero para que tenga vigencia este beneficio, se deberá comunicar por medio fehaciente, al empleador tal estado de enfermedad.

Dispone que el contrato de empleo no puede ser disuelto por voluntad de las partes sin previo aviso o, en su defecto, indemnización además de la correspondiente por su antigüedad en el servicio cuando se lo rescinda por voluntad del empleador.

En cuanto al plazo del preaviso debe ser de uno o dos meses según que la antigüedad sea no mayor de cinco años o los exceda.

// Si no se otorgara preaviso, se abonará una indemnización sustitutiva, equivalente a la retribución que corresponda al período legal del preaviso.

El despido injustificado, la suspensión por más de tres meses - en el lapso de un año - la rebaja injustificada de las retribuciones (no aceptada por los afectados) otorgan al empleado el derecho de percibir indemnización por despido.

El derecho de percibir esa indemnización por servicio, también procede en los casos de cesión o cambio de firma, y en el caso de falencia del principal.

Si el contrato es disuelto por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al empleador en los términos que determina la ley y, en su defecto, pagará la indemnización que - por falta de preaviso - se establece para el empleador.

Si se produjera la muerte del empleado durante la vigencia del contrato, el conyuge, los descendientes y ascendientes, en el orden y proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a percibir una indemnización igual a la establecida para los casos de despido por disminución o falta de trabajo, vale decir el equivalente al 50 % por cada año de antigüedad.

Regula también como deberán porcentuarse las remuneraciones al empleo (modificación introducida por la Ley 18.523) para que ellas sean consideradas válidas, pero lamentablemente no es un sistema lo suficientemente seguro para evitar fraudes laborales, tal

//como lo señala el distinguido profesor Dr. Enrique Fernández Giavotti en "Fraudes en el Derecho Laboral", la Ley, T. 101, pág. 1015).

Asimismo, la Ley 11.729, contempla la situación del personal que hubiera cesado y sea luego re incorporado; la obligación del empleador de otorgar un certificado de trabajo, el que sólo podrá contener las indicaciones sobre la naturaleza de las tareas y su antigüedad, no pudiendo expresarse en él las causas del distracto.

Por último, la ley contempla una presunción de arbitrariedad así como causas especiales de despido justificado; determina que los empleadores deberán llevar "Libros de Sueldos y Jornales" rubricados por la autoridad de aplicación de la ley.

21.- Como consecuencia de la respuesta a un pedido de informe del H. Senado de la Nación, en la cual el Poder Ejecutivo manifestaba que carecía de los medios legales adecuados para remediar los abusos de algunas empresas de servicios públicos que despedían a sus empleadas por haber contraído matrimonio, el entonces Senador Nacional Dr. Alfredo L. Palacios, presentó un proyecto de ley en la sesión extraordinaria del 27 y 28 de enero de 1938.

Ese proyecto sólo contaba con dos artículos limitados a prohibir el despido por causa de matrimonio del personal femenino y fijar la sanción por las violaciones de la ley.

El proyecto fundado verbalmente en la sesión, fue tratado sobre tablas y aprobado por unanimidad, sin discusión.

// Pasó en revisión a la H. Cámara de Diputados, donde se le introdujo modificaciones comprendiendo también a los varones.

En definitiva, la ley PROHIBE a los patrones empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causas de matrimonios, y sanciona con la nulidad absoluta a tales actos.

A más de las acciones judiciales o administrativas que a los interesados correspondan por el derecho común o por leyes especiales, establece que los empleadores INDEMNIZARAN a los cesantes por los daños que ocasiona el despido por causa de matrimonio, haya o no reglamentación, pacto o convenio que lo establezca.

La indemnización por despido -en estos casos nunca será menor al importe de un año de sueldos.

22.- Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, tendiendo a asegurar las condiciones de higiene y seguridad, en el año 1935, el Congreso Nacional legislando para toda la República, dictó la ley 12.205, más conocida como "Ley de la Silla", pues dispone que en todo local de trabajo, en establecimientos industriales y comerciales ubicados tanto en Capital Federal y provincias, deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en ellos.

La utilización de esos asientos, constituye un derecho del personal, y podrán hacerlo efectivo en los intervalos de descanso como durante el cumplimiento de

28.

//
sus tareas, siempre -claro está- que la naturaleza de aquéllas lo permita.

Corresponde, además, a los vehículos de transporte, ferroviarios, automotores, ascensores, subterráneos, etc., los cuales deberán estar provistos de asientos con respaldo para uso exclusivo del personal que en ellos preste servicios.

Establece la obligatoriedad de fijar en lugar visible un ejemplar de la ley en todos los locales comprendidos en el ámbito de su aplicación, y determina las sanciones en caso de infracción de sus normas.

La reglamentación de la ley para la Capital Federal, Decreto n° 85.474/36, determina cuales son las condiciones mínimas que permitirán considerar establecimientos incluidos dentro del campo de aplicación de la ley y contiene otras normas aclaratorias para facilitar su aplicación e interpretación.

23.- En el Boletín Oficial de la Nación del 31 de diciembre de 1945, fue publicado el Decreto-ley n° 33.302.

Creaba el Instituto Nacional de Remuneraciones, que nunca fue integrado ni funcionó jamás. Legislabá sobre el salario vital mínimo y móvil, previendo asimismo la fijación del salario básico por zonas y actividades.

Base sustancial del Decreto, fue el aguinaldo, y en la parte final de aquél se establecía la contribución del personal con el segundo mes del au-

//

//
 mento de las atribuciones -que también fijaba- para los sindicatos.

El texto del Decreto-ley n° 33.302/45, fue sucesivamente modificado por las leyes Nros. 13.077, 16.459, 17.620 y 17.391.

El "aguinaldo" o sueldo anual complementario que debía ser abonado a todas las personas ocupadas -en relación de dependencia- el 31 de diciembre de cada año, a partir del 31 de diciembre de 1945 inclusive.

Declara sueldo anual complementario, a la doceava parte del total de sueldos o salarios percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario.

Y, previamente, define como "sueldo" o "salario" a toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas (palabra excluida por la ley n° 16.459); 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, provisoria, transitoria, accidental o supletoria.

24.- La ley n° 16.459, publicada en el Boletín Oficial del 15 de junio de 1964, establece para toda la República el "salario vital mínimo" y crea el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil.

// Dispone la ley que toda persona mayor de 18 años, que trabaje por cuenta ajena, con dependencia de un empleador, percibirá una remuneración no inferior al salario vital mínimo que se establezca de acuerdo con las normas que se fijan.

Define el salario vital mínimo como "la remuneración que posibilite asegurar, en cada zona, al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte, vacaciones, esparcimientos, seguro y previsión".

Inviste con el carácter de "orden público" a las prescripciones sobre salario vital mínimo y agrega que -por ninguna causa- podrá abonarse sueldos y salarios inferiores a los que se fije conforme con sus normas, ni se los podrá disminuir por contratos individuales ni por convenciones colectivas, y culmina con la nulidad a cualquier disposición o cláusula salarial contraria.

El monto del salario vital mínimo, será expresado en sumas mensuales, diarias y horarias.

El órgano encargado de la fijación del salario vital mínimo así como sus posteriores ajustes es el Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil pero, hasta que éste fuera constituido, se encomendó al Poder Ejecutivo su determinación.

El salario vital mínimo, debe ser fijado anualmente teniendo en cuenta: las exigencias que -como se dijo más arriba- aseguren la satisfacción de necesidades básicas de la llamada "familia tipo" determinadas en el artículo 2º; las variaciones de

// los índices de costo de vida elaborados por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos y por otros organismos oficiales; los índices zonales que deberá determinar el Consejo, realizando los estudios e investigaciones necesarias; la capacidad económica de las diferentes zonas del país y las circunstancias que no determinen un aumento de los índices de desocupación.

También faculta al Consejo para que -por resolución fundada- establezca los porcentajes de aumento o reducción correspondientes a las distintas zonas, a los aprendices y menores, a los trabajadores cuya capacidad laboral se encuentre manifiestamente disminuída y a aquélos que no cumplan un horario de trabajo, no impuesto por la calificación, naturaleza o características especiales de las tareas, inferior a la jornada legal, y determinará las remuneraciones que, por su efectivo carácter de premios, primas y bonificaciones por incentivación, productividad u otro concepto, no deben considerarse para el cómputo del salario vital mínimo.

En el caso del trabajador sin cargas de familia, su salario vital mínimo será el 70% del que se fije para la "familia tipo".

Cuando el Consejo fije un nuevo salario vital mínimo, su aplicación nunca tendrá efecto retroactivo, y tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria al mes siguiente de su publicación - por tres días - en el Boletín Oficial.

Se excluye del régimen de la ley al servicio doméstico y a los agentes de las administraciones provinciales y de sus municipalidades, organismos descentralizados y autárquicos provinciales y municipales. Pero el Poder Ejecutivo Nacional gestionará ante los respectivos gobiernos provinciales, la sanción de normas concordantes con las de la ley 16.459, en beneficio de ese personal.

//

25.- Otros beneficios - dentro del ámbito de la seguridad social - los determina la ley 18.017 - promulgada el 24 de diciembre de 1968 y con vigencia a partir del 1° de enero de 1969 -, la cual asegura a la empleada u obrera, licencia paga por maternidad, durante el lapso de 90 días: 45 anteriores y 45 posteriores al parto. Este beneficio fue considerado ya en el acápite 17 de este trabajo.

Esta ley tiene como tema esencial las Cajas de Subsidios Familiares y la fijación de asignaciones familiares y - a más de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, Caja de Subsidios Familiares para Personal de la Industria y Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, ya existentes - crea la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de Empresas Estatales.

En forma expresa se excluye de su régimen a los trabajadores del servicio doméstico.

El personal comprendido en ellas gozará de las siguientes asignaciones:

a) por matrimonio; b) por maternidad; c) por nacimiento de hijos; d) por cónyuge; e) por hijos; f) por familia numerosa; g) por escolaridad primaria; y h) por escolaridad media y superior, todo conforme con las condiciones que, para cada caso prevee la ley.

Para percibir la asignación por matrimonio se requiere una antigüedad mínima y continuada de 6 meses. Además se le abonará a ambos cónyuges, cuando am-

//

// dos se encuentren comprendidos en el ~~ámbito~~ ámbito de la ley.

La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma que será igual al sueldo o salario que la mujer perciba durante el período de licencia por maternidad, y se requiere una antigüedad mínima continuada en el empleo de 10 meses. Este punto también lo hemos visto en el acápite 17 precedente.

La asignación por nacimiento de hijos, su pago se hará efectivo en el mes que tal hecho sea acreditado ante el empleador, se la abonará a uno sólo de los cónyuges y se requiere una antigüedad mínima y continuada de 6 meses en el empleo.

En el caso de la asignación por cónyuge, será abonado al trabajador, por esposa legítima a su cargo, residente en el país, aunque ella trabaje en relación de dependencia.

La percibirá la esposa, cuando su cónyuge legítimo residente en el país sea inválido en forma total.

La asignación por hijo será percibida por el trabajador, por cada hijo menor de 15 años o incapacitado a su cargo. También la percibirá cuando el hijo o hijos a su cargo, mayores de 15 años y menores de 18 concurran regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza.

Para percibir la asignación por familia numerosa será abonada al trabajador que tenga por lo menos tres hijos a cargo, menores de 21 años o incapacitados. Esta asignación se pagará por cada hijo a partir del tercero, inclusive, por el cual se perciba indemnización

// por hijo, aunque por algunos de los primeros no corresponda percibir esta asignación.

La asignación por escolaridad primaria y por escolaridad media y superior, serán abonados cuando los hijos concurren regularmente a establecimientos en los cuales se imparta enseñanza primaria, media o superior. Estas asignaciones sólo serán pagadas cuando corresponda percibir la asignación por hijo.

Uno solo de los cónyuges podrá percibir las asignaciones por cónyuge, por hijo, por familia numerosa y por escolaridad.

Con excepción, la ley permite simultáneamente en más de un empleo la asignación por maternidad.

De acuerdo con las disposiciones de la ley, las Cajas de Subsidios han fijado los requisitos que - en cada caso - deberá cumplirse para percibir las pertinentes asignaciones.

Se contempla el caso de la empleada viuda y separada legalmente o de hecho, que tenga los hijos a su cargo y justifique tales extremos, en cuyo caso su empleador deberá abonarle las asignaciones correspondientes.

Incluso el goce de las asignaciones también corresponde a la madre soltera, claro está siempre que los hijos estén a su cargo y justifique esta circunstancia.

La ley dispone que, a partir de su vigencia, no podrá estipularse en el futuro, en las convenciones colectivas de trabajo ningún beneficio que

// reconozca como causa el matrimonio, la maternidad, el nacimiento o tenencia de hijos, la paternidad o la escolaridad. Las cláusulas que violen esa norma serán nulas y sin efecto alguno.

26.- El régimen previsional, ampara tanto a mujeres como a los hombres, en cuanto a jubilaciones y pensiones.

Dos son las leyes esenciales que en la actualidad regulan la materia:

a) La ley 18.037, aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia; y

b) La ley 18.038, que fija el régimen para los llamados Trabajadores Autónomos (Empresarios, Profesionales y Trabajadores Independientes).

A - El régimen instituido por la ley 18.037, "no modifica sustancialmente el fundamento tradicional del sistema jubilatorio argentino, en cuanto procura otorgar al trabajador algo más que una simple pensión a la vejez, relacionando el haber de jubilación o pensión con las remuneraciones durante un determinado período de su vida activa, para asegurarle así la posibilidad de mantener un nivel de vida acorde con el que disfrutaba durante los últimos años de la relación laboral", tal como se expresa en la nota del Ministerio de Bienestar Social elevando el proyecto de ley respectivo, a la consideración del Presidente de la Nación.

En esa nota, se expresa, además, que el régimen contiene innovaciones de trascendencia respecto

// de los regímenes hasta ese momento vigentes, y destaca que entre ellos se encuentran la fijación de un porcentaje uniforme para determinar el haber jubilatorio, bonificado en función de los años de servicios que excedan del mínimo requerido; la supresión total de las escalas de reducciones; la posibilidad de obtener las prestaciones sin que necesariamente los requisitos se cumplan estando el afiliado en actividad, con lo cual se amplía considerablemente la protección de que goza el trabajador.

Expresa que se pretende así establecer para todos los trabajadores en relación de dependencia un régimen común, equitativo y razonable, en reemplazo de las numerosas normas acumuladas a través de muchos años.

Establece la Ley que se computará el tiempo de los servicios continuos o discontinuos, prestados a partir de los 18 años de edad en actividades comprendidas en su régimen o en cualquier otro incluido en el sistema de reciprocidad jubilatoria.

Los servicios prestados antes de los 18 años de edad, con anterioridad a la vigencia de la Ley 18.017, sólo serán computados en los regímenes que lo admitían si respecto de ellos se hubieran efectuado en su momento los aportes correspondientes.

Establece la ley que se computará como tiempo de servicios los períodos de licencia, descansos legales, enfermedad, accidente, maternidad, u otras causas que no interrumpen la relación laboral, siempre que por tales períodos se haya percibido remuneración o prestación compensatoria de éste.

// Las prestaciones que acuerda el régimen previsional son:

a) Jubilación ordinaria; b) Jubilación por edad avanzada; c) Jubilación por invalidez; y d) Pensión.

Para obtener jubilación ordinaria se exige a la mujer haber cumplido 55 años y acreditar 30 años de servicios computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad.

Para el personal docente femenino se fija en 52 años como edad para obtener aquél beneficio, y que acredite 20 años, continuos o discontinuos, como docente de instrucción primaria al frente directo de grado o como maestro o profesor primario o secundario de educación física o de danzas, en los establecimientos públicos o privados a que se refiere la ley 14.473 y su reglamentación (Estatuto del Docente).

Considero que en este aspecto la ley merece las más severas críticas, pues en forma expresa ha derogado el beneficio que, a los docentes, otorgaba el artículo 52 del citado Estatuto del Docente, en cuanto les permitía su jubilación ordinaria, sin límite de edad, y con 25 años de servicios docentes.

Esta última prescripción legal - ahora derogada como queda dicho - no constituía en forma alguna un régimen de privilegio para determinado sector de trabajadores, cuya misión es esencial en cualquier nación que pretenda ser civilizada, sino que significaba un justo reconocimiento a la sacrificada tarea diaria que las maestras cumplen no sólo en el medio ciudadano sino también el de aquéllas cuyo esfuerzo de todos los días se vuelca en lugares apartados, inhóspitos y sin recursos distribuidos en el amplio territorio nacional.

// Es indudable - a mi juicio - que quienes redactaron el artículo 28 de la ley 18.017, nunca consultaron a los interesados directos, ni tampoco examinaron - con relación a las docentes - las consecuencias físicas e incluso el "cansancio" intelectual que produce el diario trato con los alumnos.

En este aspecto, considero que nuestro país ha retrogradado en materia de seguridad social con relación a la mujer, al no acordarle la consideración que merece.

La jubilación por edad avanzada, se otorga cuando se cumplan los siguientes requisitos: a) Haber cumplido 65 años, cualquiera fuera su sexo; y b) Acreditar 10 años de servicios computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad.

Se recorre el derecho a jubilación por invalidez, cualesquiera fuere su edad y antigüedad en el servicio, a los afiliados que se incapaciten física o intelectualmente en forma total para el desempeño de cualquier actividad compatible con sus aptitudes, y siempre que la incapacidad se produjere durante la relación laboral.

Si la invalidez produjera una disminución del 66% o más en la capacidad laboral, se la considerará como incapacidad total.

El derecho a pensión, surge como consecuencia de la muerte del jubilado o afiliado en actividad; y será percibida por los parientes del causante, en el siguiente orden:

//

1. La viuda, o el viudo incapacitado para el trabajo y a cargo de la causante a la fecha del deceso de ésta, en consecuencia con:
 - a) los hijos e hijas solteras hasta los 18 años de edad;
 - b) las hijas solteras que convivieron con el causante en forma habitual y continuada durante los 10 años inmediatamente anteriores a su deceso, que a ese momento tuviera cumplida la edad de 50 años y se encontraran a su cargo, siempre que no desempeñaran actividad lucrativa alguna o no gozaran de beneficio previsual o graciable, salvo, en este último caso, que optaren por la pensión que acuerda la presente;
 - c) las hijas viudas y las hijas divorciadas o separadas de hecho por culpa exclusiva del marido, incapacitadas para el trabajo y a cargo del causante a la fecha de su deceso, siempre que no gozaran de prestación alimentaria o beneficio previsual o graciable, salvo, en este último caso, que optaren por la pensión que acuerda la presente;
 - d) los nietos y nietas solteras, huérfanos de padre y madre, y a cargo del causante a la fecha de su deceso, hasta los 18 años de edad.
2. Los hijos y nietos, de ambos sexos, en las condiciones del inciso anterior.

//

//

3. La viuda o el viudo en las condiciones del inciso 1º, en concurrencia con los padres incapacitados para el trabajo y a cargo del causante a la fecha de su deceso, siempre que éstos no gozaran de beneficio previsional o graciable, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente.
4. Los padres, en las condiciones del inciso precedente.
5. Los hermanos y hermanas solteras, huérfanos de padre y madre y a cargo del causante a la fecha de su deceso, hasta los 18 años de edad, siempre que no gozaren de beneficio previsional o graciable, salvo que optaren por la pensión de esta ley.

En cuanto al monto de las prestaciones (la ley lo designa como "haber"), para los casos de jubilaciones ordinarias y por invalidez lo fija en el 70% del promedio mensual de las remuneraciones actualizadas, conforme con el procedimiento que determina la ley.

El "haber" de la jubilación por edad avanzada será equivalente al 50% del promedio establecido conforme a las normas fijadas para la determinación del haber por jubilación ordinaria, y se lo bonificará con el 1% de ese promedio por cada año de servicio que exceda de 10.

Respecto de las pensiones, se fija su haber en el 75% del que gozaba o hubiera correspondido al causante.

Establece la ley, la movilidad de los "haber" correspondientes a los distintos beneficios.

//

// B - La ley 18.038 instituye con alcance nacional y con sujeción a sus normas, un régimen de jubilaciones para "TRABAJADORES AUTONOMOS".

Establece la afiliación obligatoria de quienes desempeñen actividades como empresarios o profesionales, o realicen otras tareas lucrativas, siempre que no se configure una relación de dependencia.

Instituye la afiliación voluntaria a ciertas actividades que, en la práctica, han dado lugar a cuestiones de afiliaciones dudosas, tales como los socios no gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, los sindicatos, fideicomisarios, entre otros, así como los miembros del clero y de comunidades religiosas.

Igualmente establece que podrá afiliarse voluntariamente toda persona física menor de 55 años, aunque no realizare actividad lucrativa alguna (amas de casa) o se encontrare comprendida en otro régimen jubilatorio, sin perjuicio de la afiliación que corresponda a dicho régimen.

El aporte de los afiliados, será equivalente al 10% mensual de los montos asignados a cada una de las categorías que la ley fija y determina que esos montos serán actualizados anualmente por el Poder Ejecutivo en función de las variaciones del nivel general de las remuneraciones.

Crea cuatro tipos de beneficios: a) jubilación ordinaria; b) jubilación por edad avanzada; c) jubilación por invalidez; y d) pensión.

// Fija en 65 años para el hombre y en 62 para la mujer, la edad para obtener la jubilación ordinaria y en 70 años para la jubilación por edad avanzada, cualquiera sea el sexo.

En el primer caso: jubilación ordinaria se requieren 30 años de servicios, de los cuales 10 como mínimo deberán ser con aportes a cualquier régimen comprendido en el sistema de reciprocidad jubilatoria, número que se irá aumentando en igual número de años de vigencia de la ley hasta llegar a 30.

También deberá acreditarse un mínimo de 10 años de antigüedad en la afiliación, el que podrá integrarse con el período de afiliación cumplida en el régimen de la ley 14.397 o del Decreto-ley 7825/63.

Respecto de la jubilación por edad avanzada, se exige 10 años de antigüedad en cualquier régimen, pero se fija en 5 años el mínimo de antigüedad en la afiliación.

La jubilación por invalidez se otorga a quienes se incapaciten en forma total para el desempeño de cualquier actividad compatible con sus aptitudes profesionales, debiéndose acreditar a la fecha en que se produzca dicha incapacidad, una antigüedad en la afiliación no inferior a 3 años.

En cuanto a la pensión, la ley formula una remuneración idéntica a la que contiene la ley 18.037.

El régimen de la Ley 18.038 admite, para los jubilados ordinarios o por edad avanzada, la compatibilidad para continuar o reingresar en la misma u otra actividad autónoma, pero no en relación de dependencia.

// En cambio considera el goce de la jubilación por invalidez incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia.

27. Con el objeto de asegurar el cumplimiento exacto de las leyes nacionales reglamentarias del trabajo, y unificar el régimen de sanciones por las infracciones que se cometieran a su respecto, el Poder Ejecutivo Nacional, con fecha 29 de mayo de 1970, sancionó y promulgó la ley 18.694.

Articula un régimen uniforme de sanciones - multas - en función de los lineamientos básicos conceptuados como adecuados para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral.

Juzga la ley de parabela significación el incumplimiento de las obligaciones formales e instrumentales propias al contralor de las normas y las infracciones derivadas de la inobservancia de aquéllas emergentes de la relación de trabajo por disposición de leyes reglamentarias.

El monto de las multas, consistente en el sistema de sumas fijas para los mínimos y máximos, se integra el sistema mediante un mecanismo de incrementación para los supuestos en que se la justifique por la particular gravedad de la violación comprobada.

Incluso se autoriza a la autoridad de aplicación para disponer la clausura del establecimiento en que se hubiera cometido la infracción hasta que sea cumplida la sanción.

Las sanciones no podrán ser aplicadas con ca-

44.

//rácter condicional ni autorizar su pago en cuotas.

También la ley fija en dos años el término para la acción y sanción emergentes de las infracciones. El curso de la prescripción será interrumpido en el caso de que se comprobare una nueva infracción.

28. Cabe referirse a otro aspecto esencial: la discriminación en el empleo en relación a la igualdad de remuneración a igual trabajo entre mujeres y hombres.

La igualdad salarial aludida, ideal perseguido desde tiempo, va lográndose paulatinamente, como consecuencia de la acción de las organizaciones obreras nacionales y la de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

En nuestro país, esa igualdad salarial entre el hombre y la mujer, para tareas de igual valor, va lográndose en forma paulatina.

El Convenio de la O.I.T., relativo a este tema, que lleva el N° 100 (año 1951), fue ratificado por la Argentina mediante el Decreto-ley N° 11.591 del 2 de julio de 1956, ratificado por el Congreso Nacional mediante la ley n° 14.467.

Por ley n° 17.677 del 8 de marzo de 1968, el Poder Ejecutivo Nacional ratificó el Convenio N° 111 de la O.I.T., relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No obstante la preocupación de las organizaciones obreras y de la adhesión gubernamental a los Convenios precitados, en la práctica subsiste aún en algunas empresas el criterio de que ciertos cargos o tareas deben ser ocupados o realizados por hombre.

//

// Asimismo, cabe señalar que - pese a ese criterio empresario - la mujer argentina cada día se capacita más técnica y profesionalmente y, progresivamente, va incorporándose a niveles superiores en todos los órdenes de las actividades esenciales en nuestro país.

Vaya como ejemplo, el caso de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, uno de cuyos jueces es una distinguida maestra del Derecho, y esto sin contar la participación femenina en la conducción gremial, en la actividad política e incluso en el Servicio Exterior de la Nación que, desde 1967, cuenta con una mujer - de grandes dotes personales - como Embajadora ante los Organismos Internacionales con sede en Ginebra.

Considero así que en no mucho tiempo más, se logrará esa igualdad en la retribución a la mujer que trabaja, pese a la resistencia de algunos círculos.