

Montevideo, Octubre 31 de 1969.-

MATERIAL RECIBIDO POR LA C.N.T., PARA SU ESTUDIO

" Comisión de Legislación del Trabajo "

LEY Nº 12.597, de 30 de Noviembre de 1958  
Y MODIFICACIONES PROPUESTAS

**Convención  
Nacional de  
Trabajadores**

U  
R  
U  
G  
U  
A  
Y

" Artículo 1º.- Los trabajadores a jornal o a destajo comprendidos en los beneficios de las Leyes Nº 10.488, de 5 de Junio de 1944, y Nº 10.570, de 15 de Diciembre de 1944 y concordantes, que no hayan computado doscientos cuarenta jornales anuales, pero sí más de cien, en uno o más de los años tomados para producir la indemnización, tendrán derecho a una indemnización parcial calculada a razón del salario de dos días por cada veintinueve trabajadores en el año o años en que no computaron doscientos cuarenta jornales.-

Al solo efecto del cómputo de los jornales se calculará año a año, partiendo del día del despido hacia atrás.-

Artículo 2º.- Los servicios prestados se computarán desde el día del ingreso al establecimiento hasta el día del despido.-

" Se entiende que no poseen carácter permanente, en una categoría o función o en un cargo, los trabajadores esperados en las Leyes Nos. 10.489, de 6 de Junio de 1944, y 10.570, de 15 de Diciembre de 1944, concordantes y complementarias, hasta transcurridos sesenta días desde que comenzaron a prestar servicios o tomaron posesión del nuevo puesto, cuando hubiesen sido contratados a prueba. El contrato a prueba sólo será válido a estos efectos: A) Si se han establecido por escrito las condiciones que debe llenar el trabajador para que la prueba se reputa satisfactoria; B) Si el empleador proporciona los elementos y oportunidades para que sean efectivamente demostrados las aptitudes exigidas.-

Se presume que el trabajador no llena las condiciones requeridas, solamente cuando es relevado de sus funciones dentro de los seis días hábiles desde su ingreso, traslado o ascenso."

Artículo 3º.- Las fracciones de año se computarán a razón del salario de dos días cada veintinueve trabajados, aunque la fracción no llegue a cien jornales.-

Artículo 4º.- Los promedios de las cantidades variables se obtendrán dividiendo el total ganado en el último año o fracción, si no computare un año por los días efectivamente trabajados en el mismo período.-

Artículo 5º.- A los efectos previstos en las leyes citadas en el artículo 1º, se considera que existe derecho a jubilación solamente cuando el trabajador tiene más de diez años de servicios reconocidos o que puedan ser reconocidos por la Caja respectiva y cuarenta años de edad, o cuando tenga derecho a la jubilación por leyes especiales. Los subsicistas de paro se beneficiarán de las indemnizaciones mayores que correspondan, según las mismas leyes citadas.-

Artículo 6º.- Los trabajadores a jornal o salario fijo, recibirán las indemnizaciones correspondientes tomando como base su salario normal vigente al día del despido, aunque dicho salario rija en esa fecha por efecto de una tarifa de salarios con efecto retroactivo. Si la indemnización fue pagada al producirse el despido, correspondará efectuar su reliquidación.-

Artículo 7º.- El personal del servicio doméstico tiene derecho a indemnización por despido, pero ella se requiere una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador, rigiendo en lo pertinente todas las disposiciones de la presente ley.-

Artículo 8º.- Las indemnizaciones por despido que de conformidad con las leyes citadas en el artículo 1º y la presente, correspondan pagar por sentencia ejecutoriada serán aumentadas con un recargo del 1% ( uno por ciento ) mensual.-

" La paga de las indemnizaciones que correspondan servir de acuerdo con la presente ley, concordantes y complementarias y en general de cualquier prestación económica, a cargo de los empleadores, incluso los comprendidos en la Ley Nº 10.809, de 15 de Octubre de 1946, deberá hacerse en el momento de producirse el hecho constitutivo de la obligación o al vencimiento del período prescrito. El deudor caerá en mora automáticamente si no satisface sus obligaciones dentro de los diez días, salvo respecto de pagos con fr-

cuencias inferiores a un mes, en que el término será de sólo cinco días, o cuando otras leyes o convenios colectivos prescriban términos más prolongados o más breves. Sin perjuicio de los intereses legales, que correrán desde la mora y los recargos y daños y perjuicios que puedan corresponder por sentencia ejecutoriada, los créditos laborales serán siempre actualizados automáticamente, a la fecha de pago, aunque no haya mediado reclamación judicial aplicándose el índice de revaluación que resulte del de precios del consumo, establecido por la Dirección General de Estadística y Censos."

Artículo 9º.- A todos los efectos previstos en la presente ley y en las citadas en el artículo 1º de la misma, se considerarán jornadas trabajadas los días que el trabajador ha percibido su salario en todo o en parte, con motivo de accidentes de trabajo, enfermedad profesional, vacación anual o feriados pagados.-

Artículo 10º.- Todo trabajador que fuere despedido por notoria mala conducta, no tendrá derecho a indemnización por despido. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de la notoria mala conducta.-

"El cese del trabajador se presumirá ocasionado por el despido, salvo prueba en contrario. El empleador no podrá alegar abandono del trabajo si no ha procedido a intimar al ausente por telegrama colacionado u otro medio auténtico, que establezca la regimentación, su inmediata comparecencia o justificación de la inasistencia.-

No podrá cursarse intimación de este tipo durante el estado de huelga o a los ausentes por enfermedad debidamente comunicada. Si lo fuere, solamente surtirá efecto luego de terminado el conflicto, o del alta médica. Tampoco podrá intimarse la presentación a un trabajador en goce de licencia legal o convencional.-

Todo trabajador intimado, que no compareciese a ocupar su puesto, o no justificare su ausencia dentro de los tres días laborales de comunicada la intimación, será tenido como renunciante, salvo casos de fuerza mayor.-

La renuncia expresa del trabajador o la rescisión por común acuerdo de la relación de trabajo, sólo tendrá valor si se establecen por escrito, en documento totalmente independiente de cualquier recibo de pago.-

El trabajador a quien se pretendiera imponer la firma de un documento de esta clase, como condición para el cobro de cantidades que legalmente le correspondan, podrá exigir el pago indirecto de acuerdo con lo previsto por el artículo 4º de la Ley Nº 10.449, de 12 de Noviembre de 1945."

Artículo 11º.- En los juicios de indemnización por despido, se litigará en papel común y no se colocarán timbres de ninguna especie, incluso por los apoderados o letrados que actúan.-

"Las mismas franquicias rigen para todos los juicios fundados en una relación de trabajo existente o anterior. Las sentencias que se dicten en ellos y que acojan la demanda en lo principal, incluirán, además de la imposición de los intereses, recargos y daños y perjuicios que correspondan la condena al empleador en las costas y costos del juicio. El juez podrá apartarse de ese principio respecto de los costos y aún de las costas, en cualquiera de las instancias, cuando el demandado observó una conducta procesal de amplia colaboración para el esclarecimiento de las circunstancias de hecho y de derecho y si, de las mismas, resulta razonablemente fundada la oposición.-

El procedimiento a que se ajustarán los juicios en los conflictos individuales del trabajo, será el de los artículos 1177, 1178 y 1182 del Código de Procedimiento Civil. Las sentencias de primera instancia, serán inapelables hasta un monto actualizado equivalente a la cuarta parte del mínimo no imponible del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior a la iniciación de la demanda. La Suprema Corte de Justicia redistribuirá las competencias entre los Tribunales de Apelaciones en lo Civil, en forma de comvertir a uno de ellos en Tribunal de Apelaciones de lo Civil, Trabajo y Menores. Para integrar este Tribunal, podrá modificar la integración de los actuales, en forma de contemplar las especializaciones y preferencias de los Ministros.-

La franquicia relativa a timbres profesionales no alcanza a quienes perciben su remuneración a la parte empleadora. Los abogados o apoderados de los trabajadores deberán reponerlos siempre que perciban honorarios."

#### Artículos que se incorporan

ARTICULO 12.- Serán los despidos, cualquiera sea el régimen aplicable, cuando menos -caben los derechos garantizados por los artículos 39 y 57 de la Constitución de la República y disposiciones reglamentarias, en particular los Convenios Internacionales Nos. 87 y 98, ratificados por la Ley Nº 12.030, de 27 de Noviembre de 1953, o si afectan la independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador.- //.

En caso de despidos nulos, los interesados tendrán derecho a ser reinstalados en sus puestos, considerándose como laborado, a todos los efectos legales o convencionales, el tiempo en que hubiesen permanecido a la orden.-

Sin perjuicio de las gestiones administrativas, los trabajadores afectados podrán dentro del año, contado desde el día en que debieron ser reinstalados, entablar acción para el cobro de los adeudos por salarios y demás prestaciones y para obtener su reinstalación.-

Esta acción implicará, subsidiariamente, la reclamación de la indemnización por despido, para el caso de que éste no se considerase nulo.-

Si el empleador convoca al reclamante para reinstalarlo y hacerle efectivos todos los adeudos y éste no comparece a ocupar su puesto sin causa justificada, habiéndose cumplido el procedimiento del artículo 10, se le considerará renunciante, salvo que hubiesen transcurrido más de noventa días desde que trató por última vez, en cuyo caso podrá optar por el cobro de los adeudos con más una indemnización suplementaria, calculada según lo previsto en el párrafo final del artículo 10 de la Ley N° 11.577, de 14 de Octubre de 1950, actualizada conforme al artículo 8° de la presente ley. Cuando hubiese sido entablada la acción judicial de reinstalación, la convocatoria deberá hacerse por intermedio del Juzgado que entiende en el asunto.-

El trabajador que persiga su reinstalación podrá ampararse, mientras permanezca a la orden, en el régimen de seguro de paro que corresponda. Si la reinstalación prospera las cantidades cobradas del seguro se considerarán un anticipo sobre los salarios devengados en el período. Dichas cantidades serán retenidas de los haberes a servir por el empleador, en cuotas mensuales no mayores del 20% ( veinte por ciento ) del importe del salario, y reembolsadas simultáneamente con el pago a la Caja respectiva con intervención del Juzgado competente."

"ARTICULO 13.- Se presume que el despido menoscaba los derechos aludidos en el artículo anterior, cuando el afectado posee notoriamente la calidad de dirigente sindical, o actúa como delegado de los trabajadores o en representación de éstos ante el empleador, las asociaciones patronales, los organismos nacionales o las organizaciones internacionales del trabajo. También se presume la nulidad del despido cuando afecta a trabajadores reinstalados o a personal reincorporado al término de un huelga. La presunción, en estos casos, alcanza hasta los dieciocho meses de la reinstalación, hasta los tres meses del cese de la actuación como dirigente o representante laboral, o hasta los sesenta días de la terminación del conflicto, y cesa si se prueba, por el empleador, causa grave superviviente."

"ARTICULO 14.- Todo despido deberá ser notificado por escrito al interesado, con indicación de la causal, especificación de los adeudos que se reconocen, y fecha, a partir de la cual, tales importes encontrarán a disposición, para su cobro. Dicha notificación, se practicará en formularios que emitirá la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en tantos ejemplares como establezca la reglamentación. Las copias de la notificación, en el número que se fije, deberán remitirse a dicha Inspección a sus Agencias, dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles de producido el despido. Si la notificación no pudo practicarse por no comparecer el trabajador o negarse a firmar, se acompañará también el original, con la constancia del caso. La notificación del trabajador no implicará conformidad con el despido, la causal alegada o la liquidación efectuada. Sin embargo, la empresa deberá permitir que el interesado estampe en el original y en las copias sus observaciones o que declare reservarse éstas para establecerlas ante la Inspección General del Trabajo o sus agencias. El trabajador dispondrá siempre de seis días hábiles, contados desde el momento en que se le entregó el formulario de despido por el empleador, para dejar sentadas todas las observaciones que le merezcan, haya o no formulado manifestaciones en el acto de notificarse. Vencido ese plazo, los extremos de hecho, consignados en el formulario, se reputarán reconocidos por el trabajador. El original o las copias del formulario de despido, autenticadas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, darán opción a seguir el procedimiento monitorio, con arreglo al artículo 53 de la Ley N° 13.355, de 17 de Agosto de 1965 y concordantes, por las cantidades reconocidas por el empleador, sin perjuicio del derecho a accionar por la reinstalación o por los saldos que se entendiesen debidos. Pero el trabajador que cobre alguna suma por indemnización por despido debe hacer expresa manifestación, al iniciar el juicio por reinstalación o dentro de cinco días hábiles de percibido el importe respectivo, en el sentido de haber recibido el pago como anticipo por los salarios que se devengasen hasta que aquélla sea efectiva. Lo mismo constancia deberá hacerse al solicitar el seguro de paro, que sólo correrá a partir del momento en que se ha agotado el período cubierto por la suma cobrada a título de anticipo de salarios. El no cumplimiento de la aludida formalidad, excluye todo derecho de reinstalación.-

El solo hecho de la omisión en la comunicación del despido en el plazo prescrito, dará lugar a la aplicación de una multa equivalente al importe de la indemnización que pudiese corresponder.-

En los casos de despidos de trabajadores rurales, será de aplicación lo dispuesto por

los artículos 21 y 34 de la Ley N° 10.809, de 15 de Octubre de 1946, en la redacción dada por la Ley N° 15.705, de 22 de Noviembre de 1958, en sus artículos 42 y 49."

"ARTICULO 15.- Cuando resulte de lo establecido en el formulario de despido o se cumpla prueba la existencia de alguna de las circunstancias señaladas por el artículo 12 y que dan lugar a que el despido se considere nulo, la Inspección Nacional del Trabajo y la Seguridad Social intimará de oficio a petición del interesado, o de cualquier organización sindical representativa, la inmediata reinstalación del despedido. La empresa intimada, dentro de cinco días hábiles para formular sus descargas, vencido ese término, o confirmada la intimación, pagará al infractor hasta que no haga efectiva la reinstalación una multa equivalente a la tercera parte del salario del trabajador por cada día hasta el trigésimo día, más el valor del salario a partir del trigésimo primer día y del valor íntegro del salario desde que se ha recibido comunicación de la sentencia judicial."

Esas actuaciones y sanciones administrativas no afectan los derechos de los interesados ni paralizan los trámites judiciales. Las multas se cobrarán por períodos mensuales, generando interés legal a partir de cada vencimiento y mientras permanezcan impagas."

"ART. JULIO 16.- Y procede la reinstalación en los casos de personal del servicio doméstico particular, o de trabajadores rurales."

Asimismo, los Jueces podrán dejar sin efecto la medida o recede de cualquiera de las partes, en todas aquellas situaciones en las que por la índole de la relación laboral o por otras circunstancias, que se apreciaren en cada caso, la reinstalación aparezca graves inconvenientes."

Cuando no proceda la reinstalación o se la deje sin efecto, el empleador deberá, además de los salarios y demás prestaciones hasta la fecha de la sentencia que declaró el despido nulo, una indemnización suplementaria calculada según lo previsto en el párrafo final del artículo 10 de la Ley N° 11.577, de 14 de Octubre de 1958, por los montos actualizados conforme al artículo 3° de la presente."

"ARTICULO 17.- Declárase que los trabajadores despididos durante el período de zafra o no convocados a la actividad al reanudarse ésta, están comprendidos en el régimen de la Ley N° 10.489, de 6 de Junio de 1944, y complementarios. La indemnización se liquidará, cuando correspondiere, de acuerdo con lo previsto por la presente, salvo que la actividad tenga legalmente previsto un régimen especial."

"ARTICULO 18.- El cambio de empleador o la venta del establecimiento o empresa, su fusión total o parcial, su transformación o cualquier causa similar, no afectará los contratos de trabajo existentes. Si el trabajador no aceptara prestar servicios para el nuevo empleador tendrá derecho a la indemnización por despido, si su negativa se funda en causas justificadas."

"ARTICULO 19.- En los casos de cese de la actividad de un establecimiento o empresa por quiebra, liquidación, concurso o muerte del empleador, el Juez competente dispondrá de los fondos existentes para ordenar el pago de lo adeudado por créditos laborales, con relación a cualesquiera otra clase de acreedores incluso al Fisco. Si luego de la muerte del empleador se prosiguieren las actividades, deberán ser respetados los contratos, bajo la reserva del párrafo final del artículo anterior."

"ARTICULO 20.- Las disposiciones que se incorporan por la presente ley serán aplicables a todas las cuestiones y reclamaciones de la materia laboral que se susciten en el futuro e incluso a las pendientes con excepción de las normas de procedimiento del artículo 3°, que se aplicarán a las instancias que se inicien luego de treinta días de su publicación. El plazo para iniciar acción por reinstalación por despidos ya comunicados a la fecha de la presente ley, será de sesenta días contados desde su publicación, cualquiera sea la fecha en que el acto correspondiente se hubiera consumado, y siempre que el trabajador haya permanecido a la orden del empleador y formulado la manifestación que se refiere en el artículo 14, incorporado por el precedente. La acción por reinstalación se considera asimilada a la por indemnización por despido y a los efectos de fijar la competencia en los departamentos del interior, se establece que continuará conociendo en la sección acumulada posteriormente, los Jueces que entendían en los juicios por despidos."

"ARTICULO 21.- Comuníquese, etc."

COMENTARIOS

I - Cuestiones formales

1º) Se ha optado por proyectar una ley de enmiendas y adiciones a la Ley Nº12597, a los efectos de facilitar su aplicación, sin necesidad de formular un texto enteramente nuevo. Esta ley como otras precedentes, incluye, además de cuestiones específicas sobre despido, otras de alcance general.-

2º) Una solución complementaria podrá ser la de encomendar al Poder Ejecutivo que publique una edición del nuevo texto con las ampliaciones y adiciones.-

II - Cuestiones de fondo

1º) Se acoge al principio de la inversión de la carga de la prueba del hecho del despido y aún se establece un mecanismo para: A) Facilitar el conocimiento de los efectos en que el despido se funda no sólo por el interesado, sino por la autoridad pública de policía laboral y otros organismos. B) Permitir que se trabaje empero evitando el empleo del "formulario" en que se reconoce la deuda. C) Abrir la posibilidad de nuevos controles frente a los despidos en violación de principios fundamentales. En todas las hipótesis, se garantizan las condiciones del debido proceso.-

2º) Respecto de circunstancias y casos de despidos abusivos se admite la "reinstalación", aunque se acepta que no se haga efectiva cuando, a juicio del Juez, puede ser provocador inconvenientes graves (problema de la colisión con la inviolabilidad del hogar, respecto del servicio doméstico o de las cuestiones de convivencia empleador-trabajador en el trabajo rural. En algunos casos, hoy un mecanismo de presunciones, que sólo puede ser destruido por la prueba de "causas graves supervinientes", dentro de plazos razonablemente limitados.-

3º) En materia de indemnizaciones y, en general de todos los créditos laborales, se introduce el principio de la actualización de los créditos, automáticamente y sin necesidad de juicio, por el solo hecho de la mora. Por otra parte, se establece expresamente cuando se produce la mora, sea en el pago de sueldos y salarios o de otras prestaciones. La solución que se proyecta incorporar se ajusta a las "coercitivas" normas sobre estas materias y procura evitar que el transcurso del tiempo opere injustamente en beneficio de una de las partes anulando el propósito del legislador.

4º) Se aclaran los problemas derivados de reales o supuestos "abandonos" del trabajo, legalizando la costumbre, ( que los empleadores responsables ya observan ) de extirpar el regreso al trabajo del ausente. Se aclara, desde luego, que no caben indemnizaciones en algunos casos y especialmente, cuando existe un conflicto. Si bien no se impone un control en todos los casos de "renuncia", se dan normas para evitar que se incluyan renuncias en los recibos, o que se condicionen al pago de los otros créditos laborales a la presentación de la renuncia. Además del mecanismo de la notificación, con conocimiento del Inspector General del Trabajo y la Seguridad Social, se admite el recurso al "pago indirecto" regulado por la ley Nº10.449, de 12 de Noviembre de 1943.-

5º) En materia de procedimiento, las principales cuestiones son: A) Declaración sobre amplitud de las franquicias de papel sellado y timbres y aclaración sobre timbres profesionales. B) Nuevas normas sobre costos y costas, tendientes a estimular las conductas procesales correctas. C) Aplicación, a la materia laboral, del procedimiento de los artículos Nº1177 y siguientes del Código de Procedimiento Civil (esto está admitido por todos los proyectos a estudio). D) Creación de un Tribunal de Apelaciones especializado, para evitar el absurdo actual, en que hay Juzgados Letrados especializados, pero al nivel de la apelación desaparece esta característica. Por razones de afinidad, se incluyen en la competencia del mismo Tribunal de Apelaciones, la materia relativa a Eficiencia y Menores. E) Procedimiento monitorio para los adeudos reconocidos.-

6º) Por otros artículos se prevé el derecho a seguro de paro de los trabajadores, mientras esperan la reinstalación, considerándose que las prestaciones del seguro, son anticipos reembolsables de los salarios que les correspondan.-

DISPOSICIONES QUE PODRIAN EVENTUALMENTE INCORPORARSE

I - ASUNTO DEL CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA

( Como Artículo 1º, corriendo los días )

Artículo 1º.- Incorpórese al artículo 2º de la Ley Nº 12.597, de 30 de Noviembre de 1950, las siguientes cláusulas:

"Se entiende que no poseen carácter permanente, en una categoría o función o en un cargo, los trabajadores amparados en las Leyes Nos. 10.489, 10.570, con cordantes y complementarios, hasta transcurridos sesenta días desde que comenzaron a prestar servicios o tomaron posesión del nuevo puesto, cuando hubiesen sido contratados a prueba. El contrato a prueba sólo será válido a estos efectos: A) Si se han establecido por escrito las condiciones que debe llenar el trabajador para que la prueba se repute satisfactoria; B) Si el empleador preparó en los elementos y oportunidades para que sean efectivamente demostradas las aptitudes exigidas.-

Se presume que el trabajador no llena las condiciones requeridas, solamente cuando es relevado de sus funciones dentro de los seis días hábiles desde su ingreso, traslado o ascenso."

(COMENTARIO: Como la ley sólo acuerda derecho a indemnización por despido a los trabajadores "de carácter permanente", esta cláusula resolvería el problema sobre la contratación a prueba. Respecto de los ascendidos o trasladados a prueba, esta disposición solamente les quita el derecho a reclamar el despido si son devueltos a su cargo anterior, dentro del lapso previsto por la prueba. La fórmula es ventajosa, en este caso también para el trabajador, pues se dan casos de trabajadores que el empleador no asciende por temor a que si no se desempeñan en el nuevo puesto, se planteen una reclamación de despido, si se les quiere volver a su puesto anterior ).-

## II- GARANTÍAS PREVIAS A LA TRANSFERENCIA, CAMBIO DE FIRMA Y A LOS CASOS DE QUIEBRA O CONCURSO Y SITUACION DE TRABAJADORES ZARPALES.

( Como artículos 17 y subsiguientes de la Ley Nº12.597, dentro del art.4º del proyecto.)

**Artículo 17.-** Declárase que los trabajadores despedidos durante el periodo de zafra o no convocados a la actividad al reanudarse ésta, están comprendidos en el régimen de la Ley Nº 10.489 y complementarias. La indemnización se liquidará, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto por la presente, salvo que la actividad tenga legalmente previsto un régimen especial.-

**Artículo 18.-** El cambio de empleador o la venta del establecimiento o empresa, su fusión total o parcial, su transformación o cualquier causa similar, no afectará los contratos de trabajo existentes. Si el trabajador no aceptara restar servicios para el nuevo empleador tendrá derecho a la indemnización por despido, si su negativa se funda en causa justificada.-

**Artículo 19.-** En los casos de cese de la actividad de un establecimiento o empresa por quiebra, liquidación concurso o muerte del empleador el Juez competente dispondrá de los fondos existentes para ordenar el pago de lo adeudado por créditos laborales, con relación a cualesquiera otra clase de acreedores incluso el Fisco. Si luego de la muerte del empleador se prosiguieren las actividades, deberán ser respetados los contratos, bajo la reserva del párrafo final del artículo anterior.-

### COMENTARIO DE LOS ARTICULOS PRECEDENTES

Los artículos proyectados del 17 al 19, recogen con algunas variantes, lo que establece el proyecto de Código de Trabajo de De Ferrabi, en sus artículos 57 y subsiguientes.-

En cuanto al artículo sobre la quiebra o concurso, que reconoce la misma fuente indicada, vendría a colmar una carencia bastante grave en la protección de los créditos laborales, en los casos de quiebra y análogos. Conviene destacar que el Convenio 95 de la OIT, ratificado por la Ley Nº12.030, manda que la legislación nacional introduzca las garantías necesarias para el cobro de los salarios en caso de estos accidentes de la vida comercial. En nuestro derecho, las normas del Código de Comercio no son satisfactorias y, además, se refieren exclusivamente a los créditos de naturaleza salarial ( como el Convenio internacional ). La fórmula proyectada alcanza a todos los créditos de origen laboral, inclusive las indemnizaciones por despido.).-