

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Art. 1° - Modifícase el artículo 19 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 19: Plazo de preaviso. Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, aun cuando el mismo fuese omitido."

Art. 2° - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sergio Palazzo
Carlos Cisneros

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El proyecto que aquí presento reproduce el que oportunamente presentamos bajo Expte. 0227-D-2022 y Expte. 1048-D-2024 y propone restablecer en la LCT la previsión que contenía el art. 21 de su texto originario (1974) cuyo texto decía: “Art. 21.- Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponda al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, aún cuando el mismo fuese omitido”.

El artículo referido fue uno de los alcanzados por la mutilación que la dictadura cívico-militar hizo a la LCT a través de la norma estatal 21.297. En este caso, reemplazando aquel texto por el del actual art. 19 que dice: “Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.”

De conformidad con lo dispuesto por el art. 231 de la L.C.T. el contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización, por los plazos que se establecen en la misma norma; en el caso de ruptura por voluntad del empleador de quince (15) días, uno (1) o dos (2) meses según que el trabajador se encuentre en período de prueba, o que tenga una antigüedad inferior o superior a cinco (5) años respectivamente.

Cuando el preaviso es efectivamente otorgado, su lapso es computado como período de antigüedad del trabajador.

Si el empleador no otorga efectivamente el preaviso, o lo hace de modo insuficiente, deberá abonar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante el plazo del preaviso omitido (art.232 LCT). Ello con mas, toda vez que el preaviso omitido se calcula por mes calendario, los salarios desde el momento de la notificación del despido y hasta el último día de ese mes, bajo un concepto denominado Integración del Mes de Despido (art. 233 LCT).

Como se advierte, la ley intenta “...prevenir la ruptura intempestiva del vínculo, con el objeto de que el trabajador no se vea privado bruscamente de su puesto con las consiguientes repercusiones alimentarias (...) de este modo se limita el daño que la resolución unilateral de uno de los contratantes produce en el otro (SCBA, 21/09/82, DT 1983-A,234)” (cit. en Fernández Madrid Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, T.2, p. 1584)

La indemnización sustitutiva del preaviso tiene por finalidad, tal como su denominación indica, sustituir el ingreso que el/la trabajador/a habría tenido de haberle sido efectivamente otorgado el preaviso, lapso durante el cual habría devengado remuneración; en síntesis, aquella indemnización sustituye a esta remuneración. Por ello, el monto de aquella debe equivaler al de ésta, e incluso debe abonarse con los eventuales incrementos que habrían incrementado a ésta en el mes o los meses con los cuales habría coincidido el preaviso otorgado.

Por otro lado, cuando el preaviso es efectivamente otorgado, su lapso constituye antigüedad computable para el trabajador/a a todos los efectos.

A la luz de lo expuesto, y que el no otorgamiento del preaviso genera la obligación patronal de sustituir los efectos del preaviso que voluntariamente no ha otorgado, la indemnización sustitutiva reemplaza uno de sus efectos -el ingreso que debió haber percibido el/la trabajador/a-, pero a partir de la reforma que a la LCT hizo la norma estatal 21.297, ha quedado sin sustituir uno de los efectos del preaviso efectivamente otorgado: el cómputo de su lapso como antigüedad en el empleo.

Y no resulta razonable ni justo que el empleador que debió otorgar efectivamente el plazo de preaviso pueda eximirse de las consecuencias de su propia decisión de no otorgarlo, afectando peyorativamente la antigüedad del dependiente.

Lo señalado posee relevancia porque puede suceder que de computar el lapso de preaviso omitido -y obviamente de la integración del mes de despido- como antigüedad, durante éste se modifique la antigüedad del trabajador/a y, con ello, el parámetro de cálculo “antigüedad” de alguno de sus derechos (período de vacaciones, indemnización por despido etc.).

En consecuencia, proponemos con este proyecto restablecer en el texto de la LCT la previsión de que se considerará tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso aun cuando el mismo fuese omitido."

Por otra parte, este proyecto tiende a saldar, aunque sea parcialmente, la deuda que la democracia y el estado de derecho tienen hacia los trabajadores/as en materia de derechos laborales, derogando la norma restrictiva originada en la dictadura cívico-militar y restableciendo el texto de la norma original y el derecho que ésta reconocía a los trabajadores/as.

El presente proyecto reconoce como antecedente similar oportunamente presentado por el Dip.Nac. (m.c.) Héctor P. Recalde.

Señor Presidente, por las razones hasta aquí expuestas, y en la convicción de que el proyecto que presentamos contribuirá a una mayor razonabilidad y equidad en las relaciones laborales en nuestro país, a la par que se orienta en el cumplimiento del

principio de progresividad que inspira a nuestra Constitución Nacional (conf. art. 14 bis y art. 75 inc. 19 C.N.) y constituye una obligación asumida por el Estado Nacional (conf. numeral 2.1 PIDESC), solicitamos el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas Nacionales en su sanción como ley.

Sergio Palazzo
Carlos Cisneros