

SESIONES ORDINARIAS

2014

ORDEN DEL DÍA N° 771

Impreso el día 17 de septiembre de 2014

Término del artículo 113: 26 de septiembre de 2014

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: Ley 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre usos y costumbres. Prácticas de empresas. **Recalde, Romero, Pais, Isa y Barreto.** (1.659-D.-2014.)

I. Dictamen de mayoría

II. Dictamen de minoría

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se incorpora el artículo 17 ter en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre usos y costumbres, prácticas de empresas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja su sanción.

Sala de la comisión, 10 de septiembre de 2014.

Héctor P. Recalde. – Mónica G. Contrera. – Miguel Á. Giubergia. – Juan F. Moyano. – Jorge R. Barreto. – Alicia M. Ciciliani. – Héctor R. Daer. – Carlos E. Gdansky. – Evita N. Isa. – Daniel R. Kroneberger. – Stella Maris Leverberg. – Oscar A. Martínez. – Mayra S. Mendoza. – Juan M. Pais. – Nanci M. A. Parrilli. – Néstor A. Pitrola. – Oscar A. Romero. – Aida D. Ruiz. – Walter M. Santillán. – Silvia R. Simoncini. – Graciela S. Villata.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Incorpórase como artículo 17 ter en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 17 ter: *Usos y costumbres. Prácticas de empresas.* Los usos y costumbres más favora-

bles al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Jorge R. Barreto. – Evita N. Isa. – Juan M. Pais. – Oscar A. Romero.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se incorpora el artículo 17 ter en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre usos y costumbres y prácticas de empresas. Luego de su estudio, resuelve despacharlo favorablemente.

Héctor P. Recalde.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se incorpora el artículo 17 ter en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sobre usos y costumbres, prácticas de empresas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja su rechazo.

Sala de la comisión, 10 de septiembre de 2014.

Cornelia Schmidt Liermann.

INFORME

Honorable Cámara:

Por medio del expediente 1.659-D.-14 se ha propuesto a esta comisión que se introduzca dentro del título I de las Disposiciones generales de la Ley de Contrato de Trabajo como artículo 17 ter la siguiente prescripción: “Usos y costumbres. Prácticas de empresas. Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo”.

Es de nuestra inteligencia que la norma proyectada carece de utilidad. En efecto, los usos y costumbres constituyen, por una parte, una fuente normativa expresamente prevista en la ley, conforme el artículo primero de la Ley de Contrato de Trabajo “Fuentes de regulación. El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige: a) Por esta ley. b) Por las leyes y estatutos profesionales. c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. d) Por la voluntad de las partes. e) Por los usos y costumbres”.

Por otra parte, en tanto estos usos y costumbres, que la propia ley reconoce como fuente del derecho del trabajo, es decir, como normas reguladoras del derecho laboral, establezcan condiciones más favorables para el trabajador, estos prevalecerán sobre otras fuentes, en el marco del principio protectorio.

El principio protectorio en el régimen laboral argentino se manifiesta por medio de tres reglas: a) *In dubio pro operario* (artículo 9°, párrafo 2) –regla de interpretación–; b) La regla de aplicación de la norma más favorable (artículos 8°, 9°, párrafo 1) –regla de aplicación–; y c) la regla de la condición más beneficiosa (artículos 7 y 13).

Veamos:

a) La regla *In dubio pro operario*: Constituye una directiva dirigida al juez (o al intérprete) quien en caso de existir una duda razonable en la interpretación de la norma –y la costumbre es una de ellas–, deberá inclinarse por la más favorable al trabajador. El párrafo 2 del artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que “si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.

b) La regla de la norma más favorable: Se presenta en caso de que dos o más normas –las costumbres de nuevo entre ellas– resultan aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Es decir, mientras el

In dubio pro operario es una regla de interpretación, ésta es una regla de aplicación.

El párrafo 1 del artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

Esta regla también se manifiesta en el artículo 8° de la Ley de Contrato de Trabajo: “Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio”.

c) La regla de la condición más beneficiosa: En aquellos casos en que una situación anterior aparezca como más beneficios para el trabajador, ésta es la que deberá ser observada. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar.

El artículo 7° de la Ley de Contrato de Trabajo prescribe a su vez: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”.

El artículo 13 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que “Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas”.

En consecuencia –repetimos–: La manifestación del principio *In dubio pro operario*, según la cual, en caso de duda en torno a la aplicación de una norma jurídica –los usos y las costumbres entre ellas–, el juez (o el intérprete en general) debe optar por la más beneficiosa para el trabajador, ya ha sido receptada en diversas normas de nuestra legislación laboral.

La reforma proyectada no genera, así, un aporte fundamental y se limita a reconocer una consecuencia sobre lo que hoy no hay dudas. En virtud de lo expuesto es que el expediente 1.659-D.-14 debe ser rechazado.

Cornelia Schmidt Liermann.