

SESIONES ORDINARIAS
2017
ORDEN DEL DÍA N° 1534

Impreso el día 6 de septiembre de 2017

Término del artículo 113: 15 de septiembre de 2017

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: Ley 20.744 (t. o. 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre plazos de preaviso. **Recalde, Santillán, Soraire, Britez, Basterra, Díaz Roig, Cleri y Depetri.** (8.170-D.-2016.)

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 modifica el artículo 31 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre plazos de preaviso; 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, 30 de agosto de 2017.

*Alberto O. Roberti. – Francisco A. Furlan.
Jorge O. Taboada. – Walter M. Santillán.
– Jorge R. Barreto. – María C. Britez. –
Edgardo F. Depetri. – Adrián E. Grana.
– Andrés Larroque. – Oscar A. Martínez.
– Juan F. Moyano. – Carla B. Pitiot.
– Francisco O. Plaini. – Alejandro A.
Ramos. – Soledad Sosa.*

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Derógase el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (t. o. 1976).

Art. 2° – Modifícase el artículo 231 del Régimen de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) por el siguiente:

Artículo 231. *Plazos:* El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las

partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de quince (15) días;
- b) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Héctor P. Recalde. – Luis E. Basterra.
– María C. Britez. – Marcos Cleri. –
Edgardo F. Depetri. – Juan C. Díaz Roig.
– Walter M. Santillán. – Mirta A. Soraire.*

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 modifica el artículo 31 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre plazos de preaviso. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente.

Alberto O. Roberti.

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 modifica el artículo 31 del Régimen de Contrato de Trabajo apro-

bado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre plazos de preaviso; 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, 30 de agosto de 2017.

Cornelia Schmidt Liermann. – Gabriela R. Albornoz. – Luis G. Borsani. – Eduardo Conesa. – Lucas C. Incicco. – Myriam del Valle Juárez. – Martín Maquieyra. – Marcelo A. Monfort. – Alicia Terada.

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 modifica el artículo 31 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre plazos de preaviso. Luego de su estudio resuelve aconsejar su rechazo por las siguientes razones.

El proyecto en cuestión propicia la eliminación del período de prueba disponiendo en su artículo 1° la derogación del artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo que lo contiene.

Los restantes artículos constituyen adecuaciones a los plazos previstos para el preaviso, en atención a eliminarse lo referido al preaviso en período de prueba.

De manera tal que el eje de la cuestión planteada en el proyecto está vinculado a mantener el período de prueba o eliminarlo en el ordenamiento laboral.

El período de prueba tiene la finalidad de permitir que las partes puedan evaluar que se cumplen las expectativas en relación a las capacidades, aptitudes y condiciones de trabajo. El empleador puede verificar que el trabajador reúne las habilidades y destrezas que requiere el servicio y al trabajador determinar si se dan las condiciones necesarias para la realización de la tarea, cuál es el nivel de exigencia y las posibilidades que tiene.

Así lo ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia: “... se entiende que el período de prueba constituye una

válvula de seguridad para obviar las consecuencias que puedan derivarse de una admisión definitiva, sin cautela del prestador de servicios y que, paralelamente permite al trabajador comprobar la proporción entre los servicios exigidos y la retribución prometida” (Cabanelas, *Tratado de derecho laboral*, T. II, pág. 374; Caldera, *Derecho del trabajo*, pág. 316).

La situación previa a la incorporación del período de prueba a la norma laboral, muchas veces determinaba que los trabajadores mantuvieran su situación de no registrados, hasta tanto el empleador verificara las capacidades para contratarlos por tiempo indeterminado.

En suma, la ausencia del período de prueba no resultaba beneficiosa para el trabajador, sino que por el contrario lo relegaba a una situación de absoluta desprotección.

A ello se suma, que el resto del artículo 92 bis, después de admitir la posibilidad del contrato a prueba, define una serie de parámetros que constituyen el marco de seguridad para evitar que se pueda generar, por parte del empleador, un uso abusivo de este instituto.

La jurisprudencia ha contribuido a ir complementando los criterios para evitar la desnaturalización de los objetivos de la norma en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

No estamos de acuerdo con los fundamentos del proyecto al afirmar que las técnicas de selección de personal resultan suficientes, porque la práctica de la actividad cotidiana inmersa en el contexto físico, ambiental y social determinado, es lo único que en definitiva permitirá a las partes el conocimiento necesario que determine la voluntad de continuidad, y mientras eso sucede, el trabajador se encuentra amparado por la normativa vigente.

Entendemos que la desaparición del período de prueba traería mayores inconvenientes al mundo del trabajo, y podría volverse al escenario anterior, en el que el trabajador quedaba en una situación de no registrado y consecuentemente privado de derechos.

Por las razones expuestas aconsejamos el rechazo del expediente de referencia.

Cornelia Schmidt Liermann.