



PROYECTO DE LEY

El Senado y la cámara de Diputados

Artículo 1º. Sustituyese el artículo 253º del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente texto: *"Artículo 253º. Trabajador Jubilado. En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia para el mismo empleador, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245º de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247º. El cómputo de la antigüedad se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18º y 19º de esta ley.*

Igual indemnización y forma de cómputo de antigüedad le corresponderá al trabajador cuando, previamente intimado y vencidos los plazos previstos todo de conformidad a lo prescripto en el primer párrafo del artículo 252º, continuará prestando servicios para el mismo empleador, haya o no mediado interrupción de los mismos".

Artículo 2º. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. -



FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Este proyecto pretende volver al espíritu del texto constitucional del Régimen de Contrato de Trabajo sancionado por la Ley 20.744, en un tema de suma importancia para los trabajadores que se encuentran en condiciones o han obtenido la titularidad de un beneficio provisional, y continúan prestando servicios en la misma empresa.

El Proyecto del Poder Ejecutivo preveía para aquella primera redacción constitucional, en su artículo 274º el siguiente texto : *“En caso de que el trabajador titular de un beneficio provisional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 266 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 268”*. El texto se complementaba con lo dispuesto en el artículo 277º *“La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores”*.

Es decir, mediando reingreso del trabajador a las órdenes del mismo empleador, el trabajador para el eventual caso de desvinculación –fundada por esa causa- debía ser indemnizado tomando como cálculo de antigüedad las previsiones de los actuales artículos 18º y 19º; y luego se deducía de éstas, las indemnizaciones ya percibidas por igual concepto. La norma era clara también al marcar un principio, se debe tener en cuenta para reconocer derechos laborales la totalidad del tiempo trabajado para un mismo empleador. Este texto, transitó sin modificaciones las comisiones de Legislación de Trabajo de ambas Cámaras, y así fue promulgado.

Con la entrada en vigencia de la LCT, se suspende la discusión que admite la obligación de pago de las indemnizaciones por antigüedad sumando primer y segundo período en el caso del trabajador reingrese a trabajar a la empresa. La jurisprudencia y la doctrina que fueron fortaleciendo esta posición, se fundan en un hecho sociológico



condenable, y una decisión política reparatoria; la idea era –y se mantiene en el tiempo- evitar la creación de lo que en alguna oportunidad se llamó “una suerte de mercado negro de trabajadores jubilados sin protección contra el despido”.

En el transcurso del cenit político del gobierno de Carlos Menem, se sanciona una modificación al artículo de 253º, que transformará esta óptica. La ley 24.347 (B.O. de fecha 29/6/1994), le incorpora un último párrafo que expresa: “En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese”. Con esta sustancial reforma, al trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador, y que fuera despedido posteriormente, para determinar su indemnización se puede llegar a interpretar que se le computa el tiempo de servicios prestados en el último trayecto de vida laboral.

La modificación vigente, nos pone nuevamente ante el viejo mercado de trabajadores desprotegidos. El trabajador jubilado que continúa en la empresa o que ingresa con posterioridad, y es despedido; debe tener una protección legal que le impida la pérdida –sin una contrapartida económicamente razonable- de su trabajo.

La jurisprudencia ha tomado nota de esta situación, y comenzado a dar resguardo a los distintos casos que alcanzan su conocimiento. La SCJBA (SCBA, 4/06/2003, “Frigerio, Domingo c/ Caja de Previsión y Seguro Médico de la Provincia de Buenos Aires”), estableció que si el empleado no interrumpió la prestación, no se puede computar como tal el otorgamiento de la jubilación, por lo que no cumple el presupuesto fáctico del artículo 253º de la LCT. Este artículo se refiere a que el trabajador “volviera a prestar servicios”, situación que no se da en el caso. La SCJBA entiende que el trabajador desde su ingreso prestó servicios sin solución de continuidad hasta el único cese ocurrido. El tribunal concluyó, que si el trabajador continuó prestando servicios sin interrupción, y no obstante que se haya acogido al beneficio previsional pero sin cese, debe determinarse su antigüedad computando todo el tiempo de prestación de servicios desde su ingreso hasta el despido.

En la CNAT, se puede encontrar similares fundamentos en muchos magistrados, cito en particular –entre otros a quienes podríamos traer al texto- la posición en minoría del Dr. Guibourg en el Plenario nº321 en los autos caratulados “COUTO DE CAPA, IRENE MARTA c/ ARYVA S.A. s/ LEY 14.546”. Allí se expresa: “Ningún trabajador se ve privado de su protección contra el despido arbitrario en razón de su edad ni de su tiempo de servicios; la única excepción a esta regla es el derecho del empleador a requerir su jubilación. Esta excepción no debería a mi juicio



interpretarse en un sentido previsional, que suponga que el trabajador jubilado ya no necesita estabilidad: el empleado es el mismo ser humano que antes de obtener el fin de su trámite, con sus mismos deseos, apetencias y esperanzas, dentro de las que hay que contar la satisfacción de sentirse útil y la diferencia en el nivel de ingresos que castiga a quienes están en pasividad. La norma mencionada sólo puede fundarse razonablemente en que el legislador no ha querido obligar al empleador a mantener el contrato de trabajadores cuya edad, acaso, haya terminado por minar su eficiencia en la tarea, y aun en esas condiciones asegura al dependiente el tiempo necesario para obtener su retiro. Si, más tarde, el empleador decide volver a contratarlo, la ley considera que la antigüedad anterior al primer cese queda cancelada con la jubilación. En cambio, cuando el trabajador continúa ininterrumpidamente al servicio del empleador (o cuando las circunstancias del caso muestran que no ha sido voluntad de ninguna de las partes terminar definitivamente el vínculo), aquella justificación no se verifica. Hay que admitir que el empleador no pensó en privarse de los servicios del trabajador con experiencia, de tal suerte que el cese formal requerido para la jubilación se convierte en ficticio y su invocación por el empleador parece menos vinculado con la capacidad del trabajador que con su deseo de descargar en el sistema previsional una parte de lo que suele llamarse “pasivo laboral”. No existe un verdadero reingreso, sino una continuidad práctica del contrato, y la nueva situación del empleado no exime al principal de su obligación de dar trabajo ni la de reconocer la antigüedad íntegra de quien ha trabajado efectivamente a su servicio durante determinado tiempo total”.-

La Constitución Nacional impone la obligación de garantizar la protección contra el despido arbitrario, norma que alcanza a los legisladores en el ejercicio de su mandato como parte integrante de uno de los poderes del estado. La situación que se pretende normar con esta iniciativa, tiene por finalidad brindar protección al trabajador hasta ese crucial momento de su vida.

Se debe escapar a la resignación promovida desde los centros de interés económico. No se debe aceptar a la escasa renta que hoy brinda el haber jubilatorio del trabajador, y su inevitable y consecuente necesidad de volver a trabajar, como elementos fundantes de una ley. Aceptarlo, es aceptar que quien da las leyes es el “mercado”, y no el poder político elegido y en representación de la ciudadanía.

Pero la realidad es otra. Un trabajador/jubilado no ha de ser tomado por razones humanitarias por las empresas, sino por las razones económicas que justifican su prestación (por beneficiarse de su trabajo).



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

No se le cierra el acceso al trabajo a un jubilado por la restricción normativa del 253º de la LCT, que solo alcanza al que ya trabaja en una empresa. Y para este caso particular (trabajador/jubilado que reingresa o continua en la misma empleadora); las empresas no responden a parámetros filantrópicos, la continuidad o reintegro del trabajador en su prestación (que está en condiciones o ha logrado obtener el beneficio jubilatorio) depende del interés que tenga la empresa en darle continuidad. También a ese trabajador se le debe dar protección adecuada. De no hacerlo lo arrojamos al “viejo mercado negro” del que hablan los viejos textos de esta disciplina.

Por todas estas razones, es que solicito al resto de los legisladores, acompañen esta iniciativa.-