

SESIONES ORDINARIAS

2012

ORDEN DEL DÍA N° 455

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Impreso el día 14 de junio de 2012

Término del artículo 113: 26 de junio de 2012

SUMARIO: Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo y sus modificatorias. Modificación sobre facultades disciplinarias y limitaciones.

1. Pais, Felix, Cejas, Recalde, Rodríguez (E. A.) y Barrandeguy. (4.680-D.-2011.)
2. Recalde, Plaini, Robledo, Nebreda, Herrera (G. N.), Leverberg y Moyano. (1.070-D.-2012.)

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 Pais y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por los que se modifica el artículo 67 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre facultades disciplinarias y limitaciones; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 67 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 manera:

Artículo 67: *Facultades disciplinarias. Limitación. Salario. Prescripción.* El empleador podrá

aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados en que incurriera el trabajador, previo traslado a éste de los cargos que se le imputan, por medio fehaciente y por un término no inferior a setenta y dos (72) horas. El silencio del trabajador en ningún caso podrá ser considerado como reconocimiento de la falta. El descargo efectuado por el trabajador sin patrocinio letrado o gremial no podrá ser invocado en su contra.

En ningún caso el empleador podrá descontar el salario de los días de suspensión antes de transcurridos treinta (30) días de notificada la medida al trabajador. Si dentro de dicho plazo el trabajador cuestionara la procedencia, tipo o extensión de la misma ante el empleador, éste sólo podrá efectuar el descuento de los salarios correspondientes si obtuviera sentencia judicial previa que confirme la validez de la suspensión.

Si el trabajador no cuestionara la medida dentro del plazo previsto en el párrafo anterior y el empleador descontara los salarios correspondientes a los días de suspensión, la acción judicial que posteriormente promoviera el trabajador para el reintegro del salario descontado y la supresión de la sanción prescribirá en los términos previstos por el artículo 256 de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 30 de mayo de 2012.

Héctor P. Recalde. – Víctor De Gennaro. – Carmen R. Nebreda. – Juan F. Moyano. – Carlos E. Gdanský. – Miguel Á. Giubergia. – Daniel R. Kroneberger. – Julio R. Ledesma. – Roberto M. Mouillerón. – Pablo E. Orsolini. – Héctor H. Piemonte. – Francisco O. Plaini. – Roberto R.

Robledo. – Claudia M. Rucci. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Margarita R. Stolbizer.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Pais y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por los que se modifica al artículo 67 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre facultades disciplinarias y limitaciones. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Héctor P. Recalde.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Pais y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por los que se modifica el artículo 67 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sobre facultades disciplinarias y limitaciones; 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 mayo de 2012.

Julián M. Obiglio.

INFORME

Honorable Cámara:

Por medio del dictamen unificado de los proyectos 4.680-D.-11 y 1.070-D.-12 se ha propuesto la modificación del artículo 67 del régimen de contrato de trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, que rechazamos, por entender que dicha modificación importa la anulación de las facultades disciplinarias del empleador de la ley de contrato de trabajo, lo que desnaturaliza el esquema y la estructura de la ley de contrato de trabajo.

En este sentido no podemos menos que adherir a las palabras del presidente de la Cámara del Trabajo, doctor Luis Catardo: “Las reformas siempre son bienvenidas en tanto y en cuanto sean integrales. Las reformas parciales van a producir un semillero de confusión. La ley vigente de contrato de trabajo es una estructura, es decir, un conjunto de partes unidas a un todo en una

unidad de fundamentación. Si yo toco alguna pieza de esta estructura, ésta se puede caer”.¹

Yendo al texto de la reforma propuesta, la misma establece que en los casos de aplicación de medidas disciplinarias el empleador deberá correr traslado al trabajador por medio fehaciente y por un término no inferior a setenta y dos (72) horas, disponiendo que el silencio del trabajador en ningún caso podrá ser considerado como reconocimiento de la falta y que el descargo efectuado por el trabajador sin patrocinio letrado o gremial no podrá ser invocado en su contra.

La reforma a introducir se completa con una prohibición en contra del empleador de descontar el salario de los días de suspensión antes de transcurridos treinta (30) días de notificada la medida al trabajador, agregando la norma proyectada que si dentro de este plazo el trabajador cuestionara la procedencia, tipo o extensión de la misma, el empleador sólo podrá efectuar el descuento de los salarios correspondientes si contara con sentencia judicial previa que confirme la validez de la suspensión.

Finalmente, se prevé que si el trabajador no cuestionara la medida dentro del plazo previsto en el párrafo anterior y el empleador descontara los salarios correspondientes a los días de suspensión, la acción judicial que posteriormente promoviera el trabajador para el reintegro del salario descontado y la supresión de la sanción prescribirá en los términos previstos por el artículo 256 de la presente ley.

En este sentido, y a los efectos de clarificar nuestra posición en contrario, conviene recordar que una de las notas características de la relación de dependencia, es la “dependencia jurídica”, que importa no sólo la posibilidad del empleador de dirigir técnicamente la labor sino, además, la de controlar el trabajo y aplicar las sanciones tendientes a corregir la conducta del trabajador.

Entre esas sanciones se encuentra la suspensión, –cuyos plazos y requisitos para la validez prevé la Ley de Contrato de Trabajo. Los límites a la facultad de sancionar están dados principalmente por la no afectación de la dignidad del trabajador y su derecho de defensa. Tan es así que en su actual redacción el artículo 67 Ley de Contrato de Trabajo prevé la posibilidad de rechazar la medida en el plazo de treinta días.

Este plazo de treinta días resulta coherente con la dinámica de la relación laboral. La ley únicamente exige al trabajador que cuestione la sanción por cualquier medio. Este plazo podría, quizá, extenderse un tiempo más, pero lo que no puede confundirse es este plazo para impugnar con el término de la prescripción de la acción para reclamar judicialmente el pago de los salarios caídos. La asimilación del plazo para impugnar la medida con el plazo de prescripción de dos años, desnaturalizaría la propia discusión de la medida.

¹ Cfr. http://www.diariojudicial.com/contenidos/2012/05/14/noticia_0003.html

Con relación a la forma de notificación, requerir que sea por medio fehaciente, esto podría implicar mayor costo, pero principalmente parece olvidar que la carga de la prueba de la notificación está en el empleador, y que cuando éste elige el medio de notificación, asume esta carga. Si el empleado firma una notificación en el lugar de trabajo, nada le impide manifestar en ese momento, o bien dentro del plazo de los treinta días siguientes su disconformidad. No puede presumirse que en todos los casos su voluntad encuentre viciada, o que carezca de capacidad suficiente para expresar esa voluntad.

Si la voluntad del trabajador estuvo viciada al momento de efectuar el descargo en la empresa, podrá sostenerlo, demostrarlo, y requerir la revisión judicial o administrativa de lo actuado. Pero no podemos presumir que siempre sea como lo prevé el legislador, esto es, que cada vez que el trabajador se notifica de una sanción su voluntad de se encuentra viciada.

Por otra parte, si el empleador no puede hacer efectiva la medida sin previamente requerirlo judicialmente, queda anulada su facultad disciplinaria lisa y llanamente. En efecto, se trasladaría la posibilidad de suspender al juez. Entonces, so pretexto de darle alguna formalidad o garantía de defensa al trabajador llegamos al extremo de que se restringe el poder disciplinario del empleador, cuya finalidad es mantener el orden en la empresa y prevenir indisciplinas que atenten contra el normal desarrollo de la actividad empresarial y sean productos de incumplimientos de los empleados a sus deberes establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

En conclusión, creemos que la previsión normativa vigente da garantías de defensas suficientes a favor del trabajador para que éste pueda efectuar sus descargos o formular sus defensas de derecho, en todos los ámbitos, administrativos y/o judiciales.

Por todo ello, es que sostenemos que debe mantenerse el texto del artículo 67 Ley de Contrato de Trabajo en su versión actual, y propiciamos el rechazo de los proyectos de ley 4.680-D.-2011 y 1.070-D.-2012.

Julián M. Obiglio.

ANTECEDENTE

1

PROYECTO DE LEY

INCORPORAR UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 67 DE LA LEY 20.744

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Sustituir el artículo 67 de la ley 20.744 (t. o. decreto 390/76), por el siguiente texto:

Artículo 67: El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá ante el propio empleador, la autoridad administrativa del trabajo o el juez competente cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

El empleador no podrá deducir del salario los días de suspensión si el trabajador cuestionó la medida disciplinaria dentro del plazo establecido, salvo que exista pronunciamiento judicial que confirme la validez de aquélla.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Juan M. Pais. – Raúl E. Barrandeguy. – Jorge A. Cejas. – Omar C. Félix. – Héctor P. Recalde. – Evaristo Rodríguez.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modifícase el artículo 67 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 67: *Facultades disciplinarias. Limitación.* El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Para que ello sea procedente deberá dar traslado al trabajador de los incumplimientos que se le imputan, por el término de 48 horas. El traslado de los cargos y el descargo del trabajador deberán ser documentados, como requisito para su validez, mediante el despacho telegráfico. El silencio del trabajador en ningún caso podrá ser considerado como reconocimiento de la falta.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Griselda N. Herrera. – Stella M. Leverberg. – Juan F. Moyano. – Carmen R. Nebreda. – Francisco O. Plaini. – Roberto R. Robledo.