

SESIONES ORDINARIAS

2014

ORDEN DEL DÍA N° 472

Impreso el día 21 de agosto de 2014

Término del artículo 113: 1° de septiembre de 2014

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: Ley 20.744 (t.o. 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre facultades disciplinarias, limitación, salario y prescripción.

1. Pais, González (N. S.), Félix, Bernal, Cejas, Currilén, Vilariño y Ianni. (1.326-D.-2013.)

2. Recalde, Pais, Romero, Barreto, Isa y Contrera. (1.642-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 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, limitación, salario y prescripción; 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°– Modificase 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 solo 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, 13 de agosto de 2014.

Héctor P. Recalde. – Juan D. González. – Juan F. Moyano. – Lino W. Aguilar. – Jorge R. Barreto. – Alicia M. Ciciliani. – Héctor R. Daer. – Carlos E. Gdansky. – Griselda N. Herrera. – Daniel R. Kroneberger. – Stella M. Leverberg. – Oscar A. Martínez. – Mayra S. Mendoza. – Juan M. Pais. – Nanci M. Parrilli. – Néstor A. Pitrola. – Oscar A. Romero. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Silvia R. Simoncini.

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 el artículo 67 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sobre facultades disciplinarias, limitación, salario y prescripción. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Juan M. Pais.

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, limitación, salario y prescripción; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, se aconseja el rechazo total del presente proyecto.

Sala de la comisión, 13 de agosto de 2014.

Cornelia Schmidt Liermann.

INFORME

Honorable Cámara:

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi rechazo total al dictamen de comisión del proyecto de ley que lleva el número 1.326-D.-13 y 1.642-D.-14, sobre facultades disciplinarias, limitación, salario y prescripción.

La reforma del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo busca, en materia de sanciones disciplinarias aplicadas por el empleador al trabajador, establecer un requisito extra que debe ser cumplido, para que se estime procedente la aplicación de la medida por parte del empleador. 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 dicho régimen.

En este sentido adherimos 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”.

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 solo 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. Tanto 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, quizás, 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.

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 se 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 provee el legislador, esto es, que cada vez que el trabajador se notifica de una sanción su voluntad 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, de la Ley de Contrato de Trabajo, en su versión actual, y propiciamos el rechazo total del presente proyecto.

Cornelia Schmidt Liermann.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS DE LOS TRABAJADORES

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

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 el plazo previsto por el artículo 256 de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Juan M. Pais. – María E. Bernal. – Jorge Cejas. – Oscar Currién. – Omar Chafi Félix. – Nancy González. – Ana M. Ianni. – José A. Vilariño.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Modificase 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.

*Héctor P. Recalde. – Jorge R. Barreto. –
Mónica Contrera. – Evita Isa. – Daniel
Kroneberger. – Jua M. Pais. – Oscar
Romero.*