



"2022- Las Malvinas son argentinas"

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º- 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:

"Art 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 descontará 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 art. 256 de la presente ley".

Artículo 2º- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sergio Omar Palazzo

Diputado Nacional



"2022- Las Malvinas son argentinas"

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El proyecto que aquí presento reproduce el que fuera presentado ante esta Cámara bajo Expediente 6436-D-2017 por el Dip.Nac. (m.c.) Héctor Recalde.

En oportunidad de fundar el proyecto que aquí replicamos sostenía su autor, en dichos que compartimos enteramente:

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.

Este requisito no es más, que una aplicación del principio de defensa en el ámbito del derecho del trabajo, es decir, que previo a la imposición de la medida disciplinaria, se le otorgue el derecho al trabajador de formular su descargo pertinente, su versión de los hechos, en relación a las imputaciones efectuadas por el empleador contra aquél.

Con ello tiende a evitarse la disposición en forma impulsiva y muchas veces no razonable, de apercibimientos, suspensiones y otras medidas, que devienen en excesivas o improcedentes, por la sola razón de ser valoradas por quien las impone -el empleador, juez y parte a la vez-

Si bien la actual redacción del artículo 67 otorga un plazo de caducidad para cuestionar la medida, el cuestionamiento que eventualmente efectúa el trabajador, es realizado a posteriori de su aplicación.

Con la actual redacción, se busca -a partir del descargo previo del trabajador- evitar sanciones excesivas o improcedentes, además de la valoración del cuestionamiento de la medida como antecedente para su improcedencia, en el supuesto caso de que el empleador haga caso omiso a los dichos del dependiente.

Por otro lado, la reforma otorga la posibilidad de que el trabajador recurra a la autoridad competente para la revisión de la medida.



"2022- Las Malvinas son argentinas"

Además, la reforma propuesta elimina del texto de la norma, el plazo de caducidad de treinta (30) días para el cuestionamiento de la medida. Ello tiene sustento en que en numerosas oportunidades, los trabajadores sancionados, por desconocimiento o bien por temor a eventuales represalias de la patronal, no efectúan el rechazo o no solicitan la revisión de la sanción (...).

Tal como puede apreciarse, y pareciera sorprendentemente ser tomado con naturalidad en el marco de las relaciones laborales, el derecho de defensa en su faceta del derecho a ser oído, que constituye un derecho humano reconocido por la comunidad internacional, no se encuentra legalmente garantizado a los trabajadores y trabajadoras.

El marco legal hoy vigente a este respecto no garantiza a los trabajadores y trabajadoras el derecho a ser oído con carácter previo a ser sancionados; ello a partir del texto dispuesto por la dictadura cívico-militar a través de la norma estatal 21.297 que suprimió del entonces art. 72 LCT el derecho a ser oído.

Por ende, proponemos restablecer en el texto de la LCT el derecho de todo trabajador/a, en el marco del procedimiento disciplinario laboral, a ser oído con carácter previo.

Asimismo, se procedimentaliza el régimen disciplinario, atemperando la irrazonable potestad que la ley otorga al empleador de ser juez y parte, estableciendo expresamente que la sanción no puede ser aplicada sin que haya vencido un plazo razonable -que se fija en 30 días- para cuestionar su operatividad o, en caso de que ésta haya sido cuestionada, sin que exista sentencia judicial que autorice su aplicación.

Por último, se prevé que el trabajador pueda cuestionar la sanción aplicada. y el descuento del salario que hubiera sido efectuado como derivación de la suspensión, por todo el lapso de prescripción de la acción.

Señor Presidente, por las razones hasta aquí expuestas, y en la convicción de que el proyecto que presentamos contribuirá a una mayor razonabilidad y equidad en las relaciones laborales en nuestro país, a la par que se orienta en el cumplimiento del principio de progresividad que inspira a nuestra Constitución Nacional (conf. art. 14 bis y art. 75 inc. 19 C.N.) y constituye una obligación asumida por el Estado Nacional (conf. numeral 2.1 PIDESC), solicitamos el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas Nacionales en su sanción como ley.

Sergio Omar Palazzo

Diputado Nacional