

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 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 art. 256 de la presente ley".

Artículo 2º- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sergio Omar Palazzo
Carlos Cisneros
Vanesa Siley
Hugo Yasky
Pablo Carro
Mario Manrique
Jose Gómez

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El proyecto que aquí presento reproduce el que oportunamente presenté bajo Expte. 0238-D-2022 e introduce modificaciones al art. 67 de la LCT, incorporando al texto legal una situación que es inexplicable que no se encuentre aún expresamente garantizada; ello es, el derecho de defensa en las instancias del ejercicio del poder disciplinario que la ley otorga al empleador -porque se trata de un poder otorgado por la ley, y no inherente a la calidad de empleador-.

Como puede apreciarse de la lectura del actual art. 67 de la LCT, y resulta sorprendente que sea 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.

En tal orientación se establece que previo a la imposición de la medida disciplinaria, el empleador debe dar traslado de los cargos que se le imputan, por medio fehaciente y por un término no inferior a 72 horas, a fin de que éste presente, si estima corresponder, su descargo.

Se aclara por otra parte, no obstante que puede resultar sobreabundante debido a que nadie puede estar obligado a declarar y a la expresa previsión del art. 58 LCT, pero entendemos útil su introducción para evitar alegaciones en contrario, que el silencio del trabajador en ningún caso podrá ser considerado como reconocimiento de la falta.

Asimismo, a fin de que el ejercicio del derecho de defensa sea tal, que requiere ser ejercido con la pertinente asistencia jurídica o gremial, que el descargo efectuado por el trabajador sin patrocinio letrado o gremial no podrá ser invocado en su contra.

Se establece también la procedimentalización del 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; derogando la limitante disposición introducida

por la norma estatal 21.297 que establece un plazo de caducidad de 30 días para cuestionar la suspensión.

El presente proyecto reconoce como antecedente uno similar oportunamente presentado por el Dip.Nac. (m.c.) Héctor P. Recalde.

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
Carlos Cisneros
Vanesa Siley
Hugo Yasky
Pablo Carro
Mario Manrique
Jose Gómez