



## **PROYECTO DE LEY**

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, sancionan con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Incorporar como segundo párrafo del artículo 67 de la ley 20.744 (t.o Dec. 390/76), el siguiente texto:

“Cuando la suspensión disciplinaria fuere cuestionada en tiempo hábil y de modo fehaciente por el trabajador, no procederá el descuento de haberes salvo que medie sentencia judicial basada en autoridad de cosa juzgada.” .

**Artículo 2°.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Jorge A. Avila**  
**Diputado de la Nación**



## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley persigue dar respuesta a una situación generada por el obrar de muchos empleadores que ante sanciones disciplinarias de suspensión, sin perjuicio de que el trabajador cuestionó la medida, disponen directamente el descuento de haberes, afectando el derecho a percibir el salario en tiempo y forma.

Si bien la suspensión disciplinaria implica que por el período que dure la sanción, cuyo límite máximo es de 30 días por año calendario conforme el artículo 220 de la ley 20.744 (t.o.) el trabajador no preste servicios, en la práctica se iguala los supuestos en que el trabajador consiente la sanción y aquellos casos en los que el trabajador cuestiona la medida dentro del plazo establecidos por el art. 67 de la ley 20.744 (t.o.).

Nuestra Constitución Nacional y el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, protegen con especial énfasis el salario de los trabajadores, y así vemos que el artículo 8 del Convenio 95 expresamente dispone que "1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. 2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos."

Esta iniciativa legislativa, sin modificar el dispositivo legal que regula el derecho del empleador para ejercer su poder disciplinario en plenitud, aplicando las medidas que estime corresponder para sancionar incumplimientos a sus obligaciones por parte de los trabajadores, pretende que no se igualen situaciones distintas y que no se efectivice el descuento de haberes en los casos en que el trabajador ejerza el derecho de cuestionar (impugnar) la medida.



Entonces, si tenemos en cuenta que el artículo 67 de la ley 20.744 (t.o.) prevé la posibilidad de que el trabajador cuestione (impugne) la procedencia, tipo y extensión de alguna sanción disciplinaria dentro del plazo determinado de 30 días, es claro entonces que no consentida la misma, esta no se encuentre firme y por ende no existe título jurídico suficiente para afectar el derecho al cobro de salarios por parte del trabajador, siendo evidente que existe un vacío legal en dar solución al conflicto jurídico que se genera en estos casos.

Desde diversos sectores de la doctrina se ha señalado que indirectamente el funcionamiento de la norma determina que ante la afectación del salario sea el trabajador el que deba recurrir a los Tribunales para ratificar el cuestionamiento de la sanción y reclamar el pago de salarios, lo cual en modo alguno se compadece con la incuestionable hiposuficiencia del mismo y la condición de sujeto de preferente tutela que le reconoce expresamente la Constitución Nacional.

Atento lo expuesto y la previsión expresa del Convenio Nro. 95 de la OIT de jerarquía superior a la ley de contrato de trabajo, se hace un imperativo regular en forma especial y con precisión la protección del derecho al cobro del salario en los casos en que el trabajador no consienta la sanción disciplinaria de suspensión, por lo que sin alterar el dispositivo que regula las facultades disciplinarias de los empleadores, y como consecuencia de que la ley le otorga el derecho al trabajador de no consentir la sanción, se entiende necesario disponer que no procederá el descuento de haberes por suspensión disciplinaria no consentida, salvo que medie sentencia judicial, para lo cual es el empleador el que deberá acudir a los Tribunales y acreditar el incumplimiento laboral y la procedencia de la medida y el trabajador tendrá el derecho de defensa.

Si tenemos en cuenta que en la ley 20.744 (t.o.) en congruencia con el Convenio Nro. 95 de la OIT y el propio artículo 14 bis de la Constitución Nacional existen múltiples dispositivos legales que protegen del derecho a percibir la remuneración por parte de los trabajadores, aún en casos como el previsto en el último párrafo del



art. 208 LCT, o declarando nula la renuncia de derechos (art. 12 LCT), protegiendo la embargabilidad de las remuneraciones (art. 147 LCT) entre otros dispositivos legales, es que se considera necesaria la sanción de la norma proyectada, por lo que solicito a mis pares el acompañamiento de la misma.

**Jorge A. Avila**  
**Diputado de la Nación**