

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados sancionan con fuerza de ley...

Modificación Plazo. Remuneración. Ley de Contrato de Trabajo

Artículo 1°.- Incorpórase como tercer párrafo del artículo 208 de la Ley N° 20.744 el texto que a continuación se detalla:

“Los plazos previstos en el primer párrafo nunca podrán ser inferiores a seis (6) meses en los casos en que la antigüedad en el empleo fuera mayor a un (1) año y el empleador cuente con más de cien (100) trabajadores.”

Artículo 2°. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



Oscar Agust Carreño
Diputado Nacional

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé el plazo por el cual el trabajador tiene el derecho a percibir su remuneración cuando un accidente o enfermedad inculpable le impide la prestación del servicio.

Ahora bien, en particular para aquellos empleados que no han superado los 5 años de antigüedad este período solo se extiende durante tres meses, si éstos no tuvieren cargas de familia, cuando una lesión o enfermedad grave que impida la prestación del servicio al trabajador, en casi ningún caso demandaría menos de 6 meses de tratamiento para una recuperación plena. Bastaría con revisar los plazos de cualquier tratamiento oncológico o recuperación de alguna cirugía traumatológica para corroborarlo.

En esa senda, es que creo oportuno extender el plazo allí previsto, sobre todo cuando estamos hablando de personas que están atravesando una situación delicada de salud y, por ende, se les dificulta aún más encontrar alguna otra alternativa de subsistencia.

Cabe destacar, que la medida propuesta sólo resulta aplicable a aquellos casos relacionados con empleadores que cuentan con más de 100 trabajadores, en la inteligencia de que para estos empleadores la extensión del plazo no debería afectar su normal funcionamiento, a diferencia de lo que podría suceder en un PyME que cuenta con balances más ajustados.

Esta diferenciación establecida en el proyecto resulta razonable, en tanto reconoce la distinta capacidad de las empresas para afrontar las contingencias derivadas de licencias prolongadas. Mientras en las pequeñas y medianas empresas la ausencia de un trabajador por un lapso considerable puede generar un serio impacto en la operatoria diaria y comprometer su sustentabilidad económica, en las grandes compañías –con mayor dotación de personal, estructura administrativa y recursos– la licencia extendida de un empleado no afecta de manera significativa el normal desenvolvimiento de la actividad.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido reiteradamente que el principio de igualdad no impide al legislador establecer distinciones, siempre que ellas no sean arbitrarias y se funden en criterios objetivos y razonables. Bajo esa doctrina, la diferenciación aquí propuesta se encuentra debidamente justificada, pues persigue un fin legítimo de protección laboral sin afectar de modo irrazonable los intereses empresariales.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento de esta iniciativa.



Oscar Agust Carreño
Diputado Nacional