PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados…

Artículo 1°: Sustitúyese el artículo 67 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“**Art. 67. — Facultades disciplinarias. Limitación.**

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria. En caso de cuestionamiento por parte del trabajador, el empleador deberá abonar íntegramente la remuneración, reintegrar las sumas que hubiera descontado con motivo de la sanción y, en su caso, someter la controversia a los tribunales competentes”.

Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Hugo Rubén Yasky

Sergio Omar Palazzo

Hugo Antonio Moyano

Marcelo Mango

Andrea Graciela Freites

Jorge Neri Araujo Hernández

María Elena Velázquez

Kelly Olmos

Hilda Clelia Aguirre

Sergio Andrés Dolce

Juan Pablo Luque

José Gómez

Juan Marino

Lorena Pokoik

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El artículo cuya modificación se postula, en su redacción vigente, reconoce el poder disciplinario del empleador —del que no goza el trabajador ante cualquier incumplimiento contractual de aquél—, que se materializa a través de apercibimientos, llamados de atención o suspensiones.

El legislador ha introducido un plazo de caducidad, estableciendo que queda consentida la sanción que no fuera impugnada por la persona trabajadora dentro del término de treinta (30) días.

Por si fuera poco, el cuestionamiento formulado por el trabajador o la trabajadora no impide que el empleador descuente los días de suspensión, habida cuenta de que la norma nada dispone al respecto.

En la práctica, aun cuando la persona trabajadora impugna la sanción dentro del plazo legal, igualmente sufre la pérdida de su remuneración, viéndose obligada a reclamar su restitución judicialmente, habitualmente muchos años después y una vez extinguido el vínculo laboral.

Es oportuno recordar que el régimen vigente faculta al empleador a aplicar hasta treinta (30) días de suspensión por año (artículo 220 de la LCT), lo cual acentúa la asimetría estructural que rodea a la relación de trabajo.

Cabe destacar que la reforma no priva al empleador de su potestad disciplinaria, sino que le exige asumir la iniciativa de someter la controversia a decisión judicial cuando la sanción sea cuestionada y pretenda mantener sus consecuencias sobre la remuneración. La solución propuesta evita que el trabajador o la trabajadora deba soportar con sus propios ingresos el costo de controvertir una decisión unilateral de su empleador, y preserva el carácter alimentario del salario durante la sustanciación del conflicto.

La modificación propuesta viene a corregir esta disvaliosa situación, al establecer que cuando el trabajador o la trabajadora impugne la sanción disciplinaria, el empleador deberá abonarle íntegramente su remuneración y, en su caso, acudir a la instancia judicial competente.

De este modo, se da efectividad a las garantías consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional —en particular, el derecho a una retribución justa y a condiciones dignas y equitativas de labor— y al principio protectorio que tutela a las personas que trabajan bajo dependencia, asegurando que el ejercicio del derecho de defensa del trabajador o la trabajadora no implique una pérdida económica inmediata.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky

Sergio Omar Palazzo

Hugo Antonio Moyano

Marcelo Mango

Andrea Graciela Freites

Jorge Neri Araujo Hernández

María Elena Velázquez

Kelly Olmos

Hilda Clelia Aguirre

Sergio Andrés Dolce

Juan Pablo Luque

José Gómez

Juan Marino

Lorena Pokoik