Artículo 1º: Incorpórase como artículo 220 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

"Art. 220 bis: -Suspensiones injuriosas- Las suspensiones dispuestas por el empleador, menores de treinta (30) días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse en situación de despido."

Artículo 2º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**FUNDAMENTOS**

Señor presidente:

El presente proyecto reproduce el texto del proyecto de ley de mi autoría (Expte.1122-D-12), y que caducara en virtud de lo dispuesto por la ley 13.640 y el Reglamento de la HCD.

A continuación se reproducen los fundamentos del proyecto de ley:

El presente proyecto de ley tiende a restablecer el artículo 242 que consignara la ley 20.744 en su redacción originaria, y que posteriormente fuera derogado por la ley de facto 21.297, el cual legislaba en materia de las suspensiones de los efectos del contrato de trabajo por causas disciplinarias impuestas por el empleador al dependiente.

Tal como se puede observar, el texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo, buscaba proteger al trabajador dependiente del uso abusivo por parte del empleador al aplicar una sanción disciplinaria, más precisamente una suspensión.

Sabido es que la aplicación de la suspensión al trabajador, conlleva la no percepción de haberes por el lapso que dure la misma, siempre y cuando la misma reúna los requisitos que el mismo plexo legal determina y aún así, cuando no fuera controvertida por el trabajador.

La protección específica en este sentido, radicaba en la posibilidad del dependiente de considerarse despedido frente a un supuesto de suspensión de tipo injuriosa, aún cuando el plazo de duración de la misma no excediera el máximo de 30 días. Aquí es donde radica la diferencia entre la actual regulación y lo que el texto originario (Ley 20.744) establecía: la facultad del trabajador de considerarse en situación de despido indirecto frente a suspensiones aún cuando fueren impuestas por un plazo menor al de 30 días.

Es que tal como hubo tenido en cuenta el legislador, la injuria no puede existir sólo por el hecho de que la medida supere un determinado número de días de duración, puesto que lo injuriante depende de cada caso en concreto, independientemente del plazo establecido por el que sanciona.

Por eso, el texto originario, similar al que se propone con el presente proyecto, buscó crear una norma que actuara con un doble sentido: por un lado, crear una barrera más fuerte cuando un empleador abusivo pretenda aplicar suspensiones con plazos desmedidos o cuya implementación no guarde proporcionalidad con la falta atribuida. Con la mencionada disposición legal, el empleador tendrá en cuenta que aún de seguir adelante con su actitud sancionatoria en forma desmedida, corre con el riesgo de forzar un despido, y ya no solamente verse accionado por el reclamo de los salarios caídos por los días de suspensión.

A fin de materializar la cuestión, y sin perjuicio de que cada caso en concreto dependerá de la valoración juidicial de que se trate, imaginemos una suspensión por el lapso de veintinueve (29) días a un trabajador por una supuesta falta cometida. Con la redacción actual de la L.C.T., si el trabajador no consiente la misma, y rechaza la medida por falsedad de la misma o con fundamento en la falta de cumplimiento de los requisitos legales, sólo posee el derecho a accionar contra su empleadora por los salarios devengados en los días de suspensión. No cabe ahondar demasiado en los perjuicios que le causaría a un trabajador la falta de percepción de su salario por 29 días, casi lo que percibe en forma mensual.

Guarda sentido lo propiciado en el presente proyecto con la clara existencia de injuria para el trabajador -sino la más ostensible -que se genera cuando el empleador no abona el salario al trabajador. Nos parece razonable entonces adecuar el plexo normativo puesto que si es a todas luces injurioso para el trabajador que no le abonen el salario, más lo es que además de ello, le impongan una sanción en su legajo personal, siempre y cuando, claro está, haya impugnado en tiempo y forma la medida dispuesta. Además, el trabajador siempre gozaría de la acción por salarios caídos, sin denunciar el contrato de trabajo.

El presente proyecto de ley busca entonces aclarar las cuestiones debatidas en la doctrina y jurisprudencia, inclinándose por la posibilidad del trabajador de considerarse despedido frente a usos abusivos por parte de su empleador, sin verse imposibilitado a ello porque la medida no excede el plazo de 30 días, porque tal como sucede a menudo, aún sin superar dicho lapso, la injuria que se genera de la conducta empresaria se encuentra presente y debe generar los mismos efectos que en el resto de los supuestos similares.

Por lo expuesto, solicito a los señores diputados me acompañen con la aprobación de la presente iniciativa.