

17 de julio de 2015

## Derecho al olvido: impulsan ley para que las sanciones e inconductas se borren del legajo de empleados a los 12 meses

La comisión de Legislación del Trabajo busca que se eliminen los antecedentes disciplinarios de los dependientes luego de un año de cometidos



Por Sebastian Albornos [iProfesional.com](#)

Cuando se conforma una relación laboral, nacen derechos y obligaciones para las partes. A veces, también pueden aparecer conflictos, especialmente si las políticas de la compañía no están bien definidas.

La propia Ley de Contrato de Trabajo (LCT) busca fijar algunas pautas al respecto y señala que, si una de esas partes -trabajadora o empleadora- incumpliera y no adecuara su conducta a la normativa vigente, la otra se encuentra **habilitada para solicitar** que se **interrumpa el vínculo** contractual.

Así, por ejemplo, si ante un incumplimiento de un empleado **no está estipulado** el tipo de **sanción** que corresponde aplicar, o bien no se analizan suficientemente los hechos y la situación deriva en un despido, el **dependiente**, probablemente decida **recurrir a los tribunales** en busca de un resarcimiento.

En algunos casos, este camino termina siendo **muy costoso para la empresa**, aun cuando considere que se trató de una **cesantía con justa causa**, dado que para los magistrados la medida podría ser considerada excesiva.

Sucede que la valoración de las **causales de un despido** es, desde siempre, un tema de **análisis y discusión** para los especialistas en derecho laboral.

Para los tribunales en general, **no es necesario** que haya ocurrido una **escalada de sanciones**. **Basta** con un **incumplimiento grave** para poner fin al contrato de trabajo.

Ahora bien, si son infracciones menores pero que merecen algún tipo de sanción, las firmas deben poner especial cuidado.

Es que los **antecedentes** de conducta desfavorables y las **faltas disciplinarias anteriores** del trabajador -aun cuando puedan tomarse en cuenta para establecer la gravedad del nuevo hecho, supuestamente injurioso- **no bastan** para **justificar la ruptura** del vínculo.

Es **necesario acreditar** el **incumplimiento** sancionable y **contemporáneo** a la desvinculación y esto es todo un desafío.

En ese sentido, la comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados analiza un **proyecto de ley** para introducir un **nuevo artículo** a la **legislación**, que estipule que una vez **"transcurridos 12 meses** de la aplicación de una sanción disciplinaria, la misma **no podrá ser considerada** para ningún efecto".

Es decir, se **"borrarán"** de los **legajos** de los **asalariados** todas aquellas **sanciones** en las que haya pasado **más de un año** desde su aplicación.

### **"Delete" de antecedentes**

La propuesta parlamentaria trata sobre las **suspensiones disciplinarias anteriores** y pretende incorporar el artículo 68 bis a la Ley de Contrato de Trabajo.

En la actualidad, la **ley vigente** establece que el **empleador** puede aplicar **medidas disciplinarias proporcionadas** a las faltas o **incumplimientos** demostrados por el trabajador.

**Dentro de los 30 días** en que la empresa notificó la medida, el **empleado** puede **cuestionar su procedencia** y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos.

Si **no lo hace**, se entiende que tendrá por **consentida** la **sanción** disciplinaria.

En ese sentido, se debe **cuidar las exigencias** de la organización del trabajo **que realiza la empresa**, más allá del respeto a la dignidad del dependiente y sus derechos patrimoniales.

## Repercusiones

Los asesores de empresas consultados por **iProfesional** no ven con buenos ojos el hecho de que las **sanciones previas no** puedan ser **tenidas en cuenta**.

La reforma que se impulsa por ley dejaría al **empleador a merced** de **reiteraciones** de **conductas perjudiciales** y sin la posibilidad de considerar a un **empleado** como **infiel** en su ejercicio laboral, exigencia prevista en la LCT.

Además, señalaron que **toda sanción** que se decida aplicar, por insignificante que parezca, debe **dar lugar** a un **procedimiento legal documentado** que garantice al empleado la posibilidad de cuestionar la medida, entre otros derechos.

Esto se debe a que si bien un **simple apercibimiento** quedará en el olvido, en no pocas ocasiones constituye el **primer antecedente** de valor, en el caso de producirse finalmente una **desvinculación**.

Pablo Barbieri, socio del estudio Funes de Rioja, indicó que "**no puede decirse que 12 meses es mucho o poco** tiempo para **borrar un antecedente** o sanción disciplinaria, **sin analizar** puntualmente cuál ha sido dicha **sanción**".

"**No aparece como razonable y equilibrado** que un trabajador que incurre en una injuria grave - que hasta puede justificar la máxima de las sanciones o una suspensión por un largo plazo (ejemplo: una agresión a su superior jerárquico)- **a los trece meses vuelva a incurrir** en esa **misma injuria** y no pueda tomarse en consideración tal antecedente", ejemplificó Barbieri.

"El proyecto **nivela para abajo**, ya que el **asalariado** que siempre demostró un **comportamiento ejemplar**, va a estar en **idéntica situación** que aquellos que **incumplieron** de **modo reiterado**", enfatizó.

Para Héctor Alejandro García, socio del estudio García, Pérez Boiani & Asociados, habría que **tener en cuenta** en el proyecto que "cuando el **hecho** que se le reprocha al dependiente **es el mismo** que motivó una **sanción anterior**, entonces debería ser **válido considerar todo** aquello que **haya acontecido**, incluso si esas conductas se dieron en plazos mayores al año".

Según el experto, una **iniciativa** más **equilibrada** y razonable sería la siguiente: "**Transcurridos doce meses** de la aplicación de una medida suspensiva, **no se la podrá tener en cuenta** -para ningún efecto- **salvo** que se trate de **la reiteración** de un **mismo hecho**".

Por otra parte, Sergio J. Alejandro, director del suplemento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de [elDial.com](http://elDial.com), afirmó que "**con el proyecto**, se observa la reiteración de **reformas innecesarias** a la **legislación vigente**, con escasos o inexistentes fundamentos para su sanción en detrimento del régimen laboral en su conjunto".

"Es una **mala práctica** que al **Congreso ingresen cientos** de **proyectos de modificación** de **artículos aislados** pero que, en su conjunto, constituyen una verdadera reforma laboral denominada por sistema de goteo", indicó.

Para el especialista, "la LCT constituye el cuerpo principal y básico del derecho individual del trabajo. En función de ello, los **cambios aislados** constituyen una **fuentes de mayor conflictividad laboral**".

Desde su punto de vista, "resulta fundamental que **todo proyecto** sea **sometido** a un **análisis profundo**, minucioso y previo de las **implicancias** que **puede traer** aparejado sobre el régimen

en su totalidad, para evitar retrocesos con normas anacrónicas que producen efectos negativos en las relaciones laborales y el empleo".

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/215931-Derecho-al-olvido-impulsan-ley-para-que-las-sanciones-e-inconductas-se-borren-del-legajo-de-empleados-a-los-12-meses>