



H. Cámara de Diputados de la Nación

Expte. 731-D-2008

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados...

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

MODIFICA EL ART. 26 DE LA LEY 24.465 - LEY DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA

Artículo 1º.- - Modificase el artículo 26º de la Ley 24.465 - Ley de Conciliación Laboral Obligatoria - el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 26.- En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el trabajador tendrá la opción de proseguir el trámite de ejecución de sentencia previsto en los arts. 132 a 136 de la ley 18.345 ante los Juzgados Nacionales de Primera Instancia del Trabajo por el monto conciliado y el juez, merituando la conducta del empleador, impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado; o de reclamar en sede judicial el pago íntegro de los rubros que considere correspondiente derivado del distracto. En este último supuesto lo abonado en sede administrativa por el empleador en concepto de cuotas será considerado a cuenta del monto de la sentencia judicial. En caso de rechazo de la demanda, el empleador no podrá reclamar la devolución de lo pagado en concepto de cuotas en la instancia conciliatoria, sin perjuicio de la imposición de las costas que el Juez determine.

Artículo 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Diputada Laura Sesma y otros

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El ordenamiento legal que estructura el derecho del trabajo tiene carácter imperativo. El principio protectorio se expresa en normas que suplen la insuficiencia del trabajador para autoprotegerse. Como aspecto más relevante de este principio protectorio aparece la regla de la irrenunciabilidad de derechos.

El artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo expresa que los acuerdos transaccionales conciliatorios obligatorios serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. De allí se desprende una clara excepción al principio de irrenunciabilidad del artículo 12 de La LCT.

El trabajador tiene la obligación de agotar una vía administrativa previa a la demanda judicial en el ámbito nacional. La ley 24.465 regula el procedimiento a seguir ante el Servicio de Conciliación Obligatoria Laboral (SECLO). Una vez concluida dicha instancia sin una solución al conflicto, el trabajador se encuentra

habilitado para recurrir ante la Justicia Laboral . Si las partes arribaran a un acuerdo económico, el empleador previa homologación de la autoridad administrativa, abonará al trabajador el importe conciliado en uno o varios pagos, según ellos mismos hayan acordado.

El proyecto aquí fundamentado tiende a evitar que ante el incumplimiento de pago por parte del empleador del capital conciliado o de la/s cuota/s que hubiesen pactado, el trabajador solo pueda reclamar en sede judicial el monto conciliado o el saldo debido.

La instancia conciliatoria ha sido de mucha utilidad a los efectos de reducir montos indemnizatorios, lo que significa a nuestro modo de ver un real avasallamiento al principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el art. 12 de la LCT. Pero a la vez entendemos que para un trabajador un proceso judicial de dos o tres años resulta extremadamente extenso para solventar sus necesidades mas elementales cuando se ha perdido la fuente de trabajo.

Es por ello que nuestra propuesta consiste en otorgarle al trabajador la opción por ejecutar el convenio por el saldo no pagado o recurrir ante la autoridad judicial e iniciar un proceso por el monto total del reclamo, mas allá de lo que se haya pagado en concepto de cuota de acuerdo.

Cuando no se ha hecho efectivo el pago de un acuerdo, este no se ha cumplido, por ende se torna ineficaz y debe caer. Creemos que otorgarle al trabajador esta opción evitará que el empleador utilice como una estrategia comercial el hecho de acudir a un conciliador para reducir el monto indemnizatorio, realizar un acuerdo y posteriormente incumplirlo. Con esto se asegura que lo único que deberá pagar en el caso de ser ejecutado es el monto conciliado mas un porcentaje que resulta a veces ínfimo para las expectativas del trabajador.

Con esta modificación, el empleador que asume la responsabilidad del pago de un acuerdo conciliatorio deberá cumplirlo. Caso contrario le asiste al trabajador el derecho de reclamar íntegro su crédito laboral.-

Por las razones expuestas, solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley.