

# GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



## Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

## Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



## Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

## Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



### • UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)  
Buenos Aires, Argentina.

### • TELÉFONO

5293-9133 (líneas rotativas)

### • MÁS INFORMACIÓN

[estudio@estudiogrispo.com.ar](mailto:estudio@estudiogrispo.com.ar)



## **Dra. Mariana Medina**

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

# SANCIONES DISCIPLINARIAS.

- Pasos a seguir y requisitos para apercibimientos y sanciones leves y graves a empleados.

El art. 67 de la L.C.T. establece que “el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”.

**La facultad disciplinaria del empleador tiene limitaciones en su ejercicio**, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación al incumplimiento del trabajador. También su ejercicio está sujeto a limitaciones a lo que se refiere respetar la dignidad del trabajador.

- **LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES PUEDEN SER:**

**APERCIBIMIENTO:** Se le comunica al trabajador que la falta por el cometido no ha sido soportada y que en caso de repetición, se tomaran medidas mas severas.

**SUSPENSION:** Libera al trabajador de estar a disposición del empleador y el empleador se libera del deber de la remuneración . No podrán exceder de 30 días en 1 año. Si se superan esos plazos, el trabajador podrá considerarse despedido sin causa.

**DESPIDO DISCIPLINARIO CON CAUSA:** Es el supuesto en que los incumplimientos en las obligaciones laboral del trabajador, hacen imposible la prosecución de la relación de trabajo. La ley autoriza al empleador a disolver el contrato de trabaja sin consecuencias indemnizatorias, mas allá de abonar la liquidación final como si hubiera renunciado.

El habitualmente denominado “llamado de atención”, o la simple advertencia verbal, no constituyen una sanción disciplinaria propiamente dicha, por lo que no son susceptibles de impugnación ni recurso posterior.

**Cabe resaltar que está prohibido “sancionar” al trabajador modificando el contrato, así como no es posible aplicar multas ni deducir o retener el monto de su remuneración como consecuencia de una falta.**

- Las sanciones deben ser comunicadas por escrito, (entregándote un copia) por medio del superior jerárquico a fin de permitir al trabajador defenderse por intermedio de un descargo.
- Límite temporal: contemplado en el art. 220 de la L.C.T., al consignar que “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión”.

- El trabajador tiene treinta (30) días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador, ya sea respecto a su procedencia o a su extensión; la consecuencia de no hacerlo es que se considera consentida y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo: se trata de un plazo de caducidad.
- “Art. 67 de la L.C.T., el cual dispone que “dentro de los treinta 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”.



- **Requisitos de las sanciones para que sean validas:**

**a) Contemporaneidad:** Debe existir contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción aplicada, es decir, que debe sancionársela en tiempo oportuno, no dejando trascurrir desde el incumplimiento del trabajador un lapso que indique que la falta ha sido consentida.

Por ejemplo, si el 5 de marzo el trabajador agredió verbalmente a un compañero de trabajo en presencia del supervisor, resulta extemporáneo sancionarlo por esa falta el 10 de abril.

**b) Proporcionalidad:** La sanción aplicada por el empleador debe ser proporcional a la falta cometida por el trabajador. Para efectuar una correcta graduación de la sanción a aplicar no sólo se debe tener en cuenta la gravedad del incumplimiento del trabajador, sino también sus antecedentes (sanciones anteriores) y su antigüedad, como también si la falta cometida ha sido reiterada.

**c) No duplicación de sanciones:** El empleador no puede aplicar por una misma falta o incumplimiento del trabajador más que una sola sanción; rige el principio del derecho penal “non bis in ídem” (No dos veces por lo mismo). Por ejemplo, un trabajador que ya fue apercibido por faltar al trabajo sin avisar no puede ser suspendido por 2 días por la misma falta.

Otros requisitos que debe respetar el empleador al adoptar medidas disciplinarias son:

- a) Debe expresar la causa de la sanción en forma clara, lo que implica que la causa de la sanción sea justa y que se determinen los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.
- b) El empleador debe comunicar la sanción por escrito, ya sea un telegrama, carta documento o nota firmada por el trabajador.
- c) Las sanciones aplicadas por el empleador deben ser medidas disciplinarias legalmente admisibles, excluyéndose: cualquier menoscabo a la dignidad del trabajador o abuso de derecho, las multas y las retenciones en las remuneraciones, la modificación de los términos del contrato o cualquier medida que tienda a provocar su alejamiento de la empresa o que implique una discriminación y conculque el principio de igualdad de trato.
- d) Si en el convenio colectivo, en el estatuto profesional o en el reglamento de empresa existe un procedimiento especial, el empleador debe respetarlo y el trabajador someterse a él, salvo que viole el orden público laboral.

- Las sanciones disciplinarias son facultades del empleador, y su función principal —además de la punitiva— es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa o del contrato individual de trabajo.

