



Poder Disciplinario en la Ley N° 22.248.

Poder Disciplinario.

El poder disciplinario es una de las facultades que tiene el empleador, encontrándose dentro de la facultad de organización y dirección de la empresa y de la relación de dependencia jurídica, técnica y económica en que se encuentra el trabajador.

Esta facultad el empleador debe ejercerla dentro de las limitaciones que la Ley impone.

El Art N° 57 de la Ley N° 22.248 dispone que el empleador o quien lo representare en la explotación estará facultado para imponer sanciones disciplinarias.

Características del régimen.

Sanciones.

Se establecen como sanciones la amonestación o suspensión quedando prohibido la aplicación de multa como sanción disciplinaria.

Condiciones para su validez.

Toda sanción para ser válida deberá fundarse en justa causa, notificarse por escrito y, en caso de suspensión tener plazo fijo.

El Decreto N° 563/81 en su Artículo N° 26 dispone que las sanciones deberán guardar proporcionalidad con las faltas que las originaren y ser aplicadas con razonable inmediatez a éstas.

Justa causa: existirá justa causa cuando el trabajador incurra en alguna falta disciplinaria, debiendo tenerse en cuenta que este requisito se encuentra relacionado con el presupuesto de proporcionalidad, en el sentido de que la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida.

Notificarse por escrito: las sanciones deben notificarse por escrito de tal manera que sea de forma fehaciente, la misma puede ser por nota firmada por el empleador, y por el trabajador notificado; otra posibilidad consiste en realizarla por medio de un telegrama o de una carta documento.

Plazo fijo: las medidas disciplinarias deben tener un plazo fijo y determinado, no pudiendo exceder de treinta días en un año. Toda suspensión dispuesta por el empleador que excediere de treinta días en un año a partir de la primera suspensión impugnada por el trabajador dentro de los treinta días de notificado, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Proporcionalidad: esto implica que entre la falta cometida y la sanción debe existir una relación razonable, siempre teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, pero nada impide que ante una falta muy grave se pueda aplicar una sanción severa.

Inmediatez: la inmediatez significa que la sanción debe ser aplicada en tiempo oportuno de tal manera que el transcurso del tiempo entre que la falta es

conocida y la aplicación de la sanción no haga presumir que la falta ha sido consentida.

Non bis in ídem: No podrá disponerse más de una sanción por cada falta, no pudiéndose sancionar por una falta y luego volverla a considerar en la siguiente, sin perjuicio de que las anteriores sanciones puedan ser consideradas como agravantes. Tampoco se la podrá agravar una vez aplicada, salvo que circunstancias comprobadas ulteriormente así lo justificaren.

Impugnación de las medidas disciplinarias.

El trabajador podrá cuestionar la procedencia de la suspensión aplicada o su extensión, para que se la suprima o reduzca, mediante reclamo judicial interpuesto dentro de los noventa días de notificada la sanción.

Denuncia formulada por el empleador.

Cuando el trabajador se viere privado de su libertad el contrato de trabajo quedará suspendido desde el momento de su detención, cuando ella se origine en denuncia formulada por el empleador. Cuando mediare sobreseimiento definitivo el empleador deberá abonar los salarios correspondientes al período de detención y reincorporarlo a sus tareas o, en su caso, abonar las indemnizaciones previstas por esta ley para el supuesto de despido injustificado.

El Decreto N° 563/81 en su Artículo N° 27 dispone que la comunicación del sobreseimiento definitivo será responsabilidad exclusiva del trabajador quien, dentro de los cinco días de notificado, deberá entregar al empleador copia autenticada de la parte dispositiva de la correspondiente decisión judicial.