

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aquí](#)



1971 - 2020
 49
 ANIVERSARIO

Buenos Aires, miércoles 19 de febrero de 2020
 N° 4932



¿Qué requisitos deben cumplirse al aplicar una suspensión disciplinaria?

Comenta la Dra. Diana María Uz

La facultad del empleador de aplicar sanciones disciplinarias, deriva principalmente del poder de dirección. Dicha potestad puede hacerse efectiva cuando sus dependientes incumplen obligaciones laborales.

El artículo 67 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, establece que “*el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por trabajador*”.

La **suspensión por razones disciplinarias**, constituye un tipo de **sanción** tolerada por la ley, en la práctica, se presenta como la reprimenda de mayor gravedad, sólo superada por el despido fundado en justa causa.

Los **requisitos** que deben observarse para que su aplicación sea válida y legítima, son los siguientes:

- **Fundarse en justa causa.**
- **Ajustarse a un plazo fijo.** Los días de suspensión serán graduados mediante una pausa razonable y proporcional a la falta cometida, **no pudiendo exceder de treinta días en un año.**
- **Ser notificada por escrito al trabajador** (por Telegrama, Carta Documento o Nota cuya recepción firme el dependiente).

- **Ajustarse al ordenamiento jurídico aplicable.** Esto significa que deben ser respetadas las normas estatutarias o convencionales, en caso que establezcan procedimientos especiales
- **Respetar la dignidad** del trabajador.
- **Ser proporcional** a la falta cometida.
- **No aplicarse más de una vez por el mismo incumplimiento.**
- **Dictarse en tiempo oportuno**, es decir que no debe dejarse transcurrir un lapso que indique que la falta ha sido consentida.

Para graduar la sanción, se tendrán en cuenta los **antecedentes** del empleado, otorgándose mayor relevancia a los que respondan a las mismas características. La **antigüedad** del dependiente también es un elemento que será atendido; y lo mismo sucede con la **categoría** del puesto que la naturaleza jerárquica de la función desempeñada, podría constituir un agravante.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 / 8655 / 8700 E-mail: consultoria@actio.com.ar
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina
Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas
Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)