

PROFESIONALES

IMPUESTOS Y LEGAL



El despido por notoria mala conducta ¿es una sanción disciplinaria?

Derivaciones prácticas de un tema polémico

DR. FELIPE MARTÍNEZ FALCO
felipemartinez@kpmg.com



Dentro del estudio de las potestades del empleador en nuestro derecho, cobra relevancia una polémica en torno a la naturaleza del despido por notoria mala conducta, y particularmente la determinación de si el mismo puede ser calificado como una “sanción disciplinaria” al trabajador impuesta por el empleador o, por el contrario, carece de tal naturaleza.

Existen dos posiciones a nivel jurisprudencial. Por un lado, quienes consideran que el despido por notoria mala conducta es la máxima sanción disciplinaria, la más grave que se puede aplicar al trabajador, pudiendo llegarse al mismo ya sea por la comisión de una sola falta muy grave, o luego del ejercicio reiterado de sanciones de gradual intensidad ante la reiteración de faltas cometidas.

En cambio, hay quienes sostienen que el despido por notoria mala conducta si bien tiene en su base un incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones del contrato de trabajo, tiene una naturaleza distinta a las “sanciones disciplinarias”, ya que su finalidad no es corregir la conducta del empleado sino extinguir totalmente el vínculo laboral siendo un ejercicio de la potestad de rescindir el vínculo.

En definitiva, en este debate se pone de manifiesto la importancia de la naturaleza y función de las sanciones disciplinarias. Si se entiende que las mismas son un medio tendiente a encauzar



el vínculo contractual corrigiendo la conducta del empleado, la misma no debería ser una manifestación del derecho a rescindir el vínculo, puesto que su función es que se cumplan a cabalidad las obligaciones emergentes del contrato.

Por el contrario, si se entiende que las mismas son meramente punitivas sin relación con la conservación del vínculo, el despido por notoria mala conducta podría considerarse una sanción disciplinaria.

Las consecuencias prácticas de una u otra posición son relevantes.

Si se acepta que el despido por notoria mala conducta es una

Es importante contar con el debido asesoramiento para administrar estas situaciones.

sanción disciplinaria, la desvinculación por éste motivo sin pago de la indemnización por despido sólo sería admisible si no son posibles otras medidas disciplinarias menos severas para encauzar la relación, incluyendo las suspensiones; asimismo, si hay aplicación de una sanción disciplinaria y luego despido por notoria mala conducta sin que entre ambos se configure la comisión de una nueva falta laboral, correspondería la indemnización por despido al no respetarse la regla de que no pueden aplicarse dos sanciones por un mismo hecho.

Por su parte, si se acepta que el despido por notoria mala conducta no es una sanción disciplinaria,

podrían acumularse una sanción disciplinaria y un posterior despido por notoria mala conducta sin que sea necesario la existencia de una nueva falta laboral. A su vez, otra derivación de esta posición es que si el empleador no sancionó al trabajador en el momento de cometer una falta grave, no quedaría impedido de despedir por ese motivo más adelante en función de la notoria mala conducta.

Como puede observarse, una y otra posición tiene relevantes consecuencias prácticas en la aplicación de las normas laborales por lo cual es siempre importante contar con el debido asesoramiento para administrar estas situaciones. ●

LAS CLAVES

- En nuestro país conviven la potestad disciplinaria junto con la potestad de rescindir el contrato por parte del empleador (la que puede o no tener como base un incumplimiento contractual).
- Parte de la jurisprudencia considera que el despido por notoria mala conducta es ejercicio de la potestad disciplinaria y otra parte que lo es de la potestad de rescindir.
- Adoptar una u otra posición tiene relevantes consecuencias prácticas en la aplicación de las normas laborales.



cutting through complexity

KPMG cuenta con profesionales especializados en el área de asesoramiento y asistencia en litigios o reclamaciones en material comercial, societaria, administrativa, laboral, tributaria y aduanera, así como en asistencia y patrocinio en procedimientos administrativos.