

PROFESIONALES  
IMPUESTOS Y LEGAL



# Sanciones a los trabajadores por parte del empleador

No hay normas expresas pero se entiende que esa potestad deriva del poder de dirección y de los riesgos que asume por la actividad que desarrolla

POR DRA. ESC.  
ANA INÉS CONDE  
anaconde@kpmg.com



**E**l empleador puede sancionar directamente a sus trabajadores por las faltas cometidas, sin requerir previa autorización judicial o administrativa de ningún tipo, pero en el ejercicio de esta potestad debe actuar en forma objetiva y en todo momento evitando arbitrariedades y abuso de poder por la posición dominante que se entiende posee frente a sus trabajadores.

Asimismo, las sanciones aplicadas pueden ser modificadas judicialmente si a criterio del juez la sanción no fue adecuada a la falta cometida. Incluso se puede llegar a condenar al empleador a indemnizar por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador si en el proceso se concluyera que así corresponde.

Como viene de decirse, la potestad disciplinaria no es ilimitada, sino que debe respetar los siguientes principios:

**Proporcionalidad:**

Debe existir una adecuada relación entre la falta y la sanción.

**Gradualidad:**

Las sanciones deben ser graduales, principio que va de la mano del anterior. Ante reiteraciones de la falta las sanciones deben ir en aumento.

**Inmediatez:**

Se exige que exista contemporaneidad entre la falta y la sanción. Es decir que el empleador debe actuar dentro de un plazo razonable de la falta cometida.

**Non bis in idem:**

Este principio significa que el



empleador no puede sancionar al trabajador dos veces por la misma falta.

**Notificación por escrito:**

Para que una sanción sea legítima es necesario que ella conste por escrito, con especificación del motivo de la sanción y la notificación al trabajador sancionado.

**Derecho de defensa:**

Se exige que el trabajador tenga la posibilidad de responder, es decir, de realizar sus descargos.

La finalidad de la aplicación de sanciones es corregir, enmendar o encauzar la conducta laboral del trabajador en la empresa, de tal modo de estimular

al trabajador a adoptar conductas adecuadas en su horario de trabajo.

Asimismo, la sanción también reviste un carácter ejemplarizante para el resto de los trabajadores de la empresa.

**¿Qué sanciones pueden imponerse?**

Es fundamental que haya una relación adecuada entre la sanción y la falta cometida. Pueden distinguirse distintas clases de sanciones. Así la jurisprudencia entiende que se debe comenzar por una amonestación escrita y luego por una suspensión de un día hasta llegar al plazo máximo de suspensión admitido que es de quince días sin goce de sueldo. Finalmente, la sanción

máxima es el despido por notoria mala conducta.

**¿Qué puede hacer la empresa si el trabajador se niega a firmar una sanción laboral?**

Es necesario que el empleador deje constancia escrita de la imposición de la sanción, detallando los motivos, el contenido y alcance de la sanción. La notificación por escrito al trabajador tiene la ventaja de preconstituir prueba acerca de los antecedentes negativos de la conducta del trabajador.

Si el trabajador se niega a firmar la sanción, el empleador podrá solicitarle a dos testigos que firmen dejando constancia que la sanción fue comunicada al trabajador.

**LAS CLAVES**

■ **AUTORIZACIÓN.** El empleador puede sancionar a sus dependientes sin previa autorización judicial o administrativas.

■ **PRINCIPIOS.** Las sanciones deben ser proporcionales, graduales, inmediatas, no duplicadas, notificadas por escrito y con derecho de defensa.

■ **TIPOS.** Las sanciones van desde la amonestación escrita, hasta suspensiones con un máximo de quince días sin goce de sueldo, llegando al despido por mala conducta.

**¿Debe pagarse salario al trabajador suspendido?**

Corresponde señalar que si el hecho que motiva la sanción ya está acreditado (por ejemplo faltas reiteradas) entonces el período de suspensión no genera derecho al cobro de salarios. En cambio, si debe realizarse una investigación sumarial que permita determinar que se ha cometido una falta, la doctrina entiende que en este caso, aún estando suspendido el trabajador, la obligación de pagar el salario subsiste.

Sin duda que se trata de una cuestión no fácil de afrontar sin el concurso de un asesoramiento especializado que prevenga daños mayores. ●



Asesoramiento Legal y Tributario

Nuestro equipo aporta soluciones creativas y oportunas, con la seguridad que da la amplia experiencia y la dedicación full-time al análisis de su problemática