

COLABORACIÓN TÉCNICA

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. De los derechos y deberes de las partes. El poder disciplinario del empleador

En el contrato de trabajo queda claro que la parte empleadora posee el poder disciplinario. Es consecuencia de la facultad de dirección, reglamentación y control empresario que le reconoce la ley. Por eso el trabajador se encuentra en relación de dependencia. Esto no significa que las facultades que el empleador posee sean de alcances indiscriminados ni absolutos, ya que sus derechos se encuentran normativamente pautados y tienen por limitación los propios del trabajador.

La finalidad de este poder tiende, por un lado, a preservar los intereses empresariales perjudicados por posibles inconductas de los empleados y, por otro lado, a procurar enmendar el comportamiento del trabajador.

Las faltas están concretamente referidas a incumplimientos de los deberes establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, el convenio colectivo de aplicación, el estatuto profesional, el reglamento de la empresa o directivas correctamente impartidas. Pueden consistir en acciones u omisiones, conductas dolosas (intencionales) o culposas (negligentes), que hayan perjudicado o que puedan perjudicar la actividad de la empresa.

Las medidas que adoptan los empleadores están limitadas. Las más usuales son apercibimientos, suspensiones y despidos. La Ley de Contrato de Trabajo no contiene nómina de las posibles, pero pueden encontrarse en varios estatutos profesionales.

La sanción aplicable a la infracción necesita cumplir determinados requisitos:

1. Debe ser contemporánea a la falta, no temporalmente distante;
2. poseer proporcionalidad con el incumplimiento, no ser desmedida;
3. aplicar una sola sanción por falta, no puede duplicarse por el mismo hecho;
4. cumplir con el procedimiento sancionatorio si se encuentra establecido;
5. tiene que expresar la causa con precisión y claridad;
6. estar comunicada por escrito al trabajador.

Estos dos últimos requisitos surgen íntimamente vinculados al derecho que el trabajador posee de impugnar la medida sancionatoria que se le aplica. Dentro de los treinta días corridos de notificada la sanción, el empleado puede cuestionar su procedencia, el tipo de medida y los alcances de la misma (conforme art. 67 de la L.C.T.).

Si en el término fijado el trabajador no hace uso de su facultad para impugnar la sanción, se entiende que la misma se encuentra consentida. Se trata de un plazo de caducidad, pues transcurrido el lapso no podrá con posterioridad ejercer ese derecho. La cuestión puede tener consecuencias ulteriores sobre la aplicación de sanciones futuras o en el caso de un despido directo con expresión de causa.

La impugnación de la medida disciplinaria debe dirigirse al empleador solicitando la revisión de la misma. Ante la confirmación de la sanción le queda al trabajador la vía judicial (art. 256 L.C.T.). Esto posee importancia en el caso de una suspensión para el reclamo de pago de los salarios que no devengaron remuneración. El término de la prescripción en este supuesto es de dos años.

Como se percibe con facilidad estamos ante un poder de ejercicio delicado por sus consecuencias. Afortunadamente existe un grado satisfactorio de conciencia generalizada de sus implicancias en ambas partes de la relación laboral.

Fecha de Publicación: 03/11/2014