

**XIX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas**

UNNE

2023

En homenaje a la Dra. Hilda Zulema Zárate

Corrientes - Argentina

XIX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas: UNNE / Silvia Alegre... [et al.]; compilación de Martín Chalup; Lucía Sbardella; dirigido por Mario R. Villegas. - 1a ed. compendiada. - Corrientes:

Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-94-6

1. Derecho. I. Alegre, Silvia. II. Chalup, Martín, comp. III. Sbardella, Lucía, comp. IV. Villegas, Mario R., dir.
CDD 340.072

LAS FACULTADES DISCIPLINARIAS DEL EMPLEADOR. NECESIDAD DE DEMOCRATIZAR LA REGULACIÓN LEGAL

Grillo, Carlos, A. D.

eL_cadg@hotmail.com

RESUMEN

Esta comunicación propone una mirada crítica de la regulación del uso de las facultades disciplinarias del empleador, tal y como se encuentran normadas por la Ley de Contrato de Trabajo (art. 67 t.o. ley 21297) y preguntarnos si la misma está diseñada o no bajo pautas de equilibrio negocial entre las partes del Contrato de Trabajo y en su caso si es posible democratizar los mecanismos de aplicación de sanciones disciplinarias, y cuáles serían las vías que de algún modo permitirían asegurar el derecho de defensa del trabajador con miras además a conformar un modo más democrático del ejercicio de la facultad sancionatoria.

PALABRAS CLAVES

Poder Disciplinario, Limitación.

INTRODUCCIÓN

Sabido es que la potestad disciplinaria constituye una de las variadas facultades que la ley le reconoce al empleador, junto a la de dirección y control, para dirigir la empresa; el ejercicio de la primera de las nombradas le permite sancionar las inobservancias o faltas a los deberes de prestación y de conducta en que pueda incurrir el trabajador con la finalidad de corregir la conducta laboral del dependiente. Claramente no existe un contra poder del trabajador de similar alcance, lo que demuestra el desequilibrio negocial interno que caracteriza al contrato de trabajo en el reparto de potestades.

A la vez que se le reconoce esta facultad sancionatoria, la norma de fuente estatal vigente, la limita. (Goldin 2013) ¿De qué manera? Imponiendo para la aplicación de una suspensión disciplinaria el acatamiento inexcusable de pautas de validez o legalidad, a saber: a) plazo máximo de las suspensiones disciplinarias por año aniversario (art. 220 LCT), notificación por escrito, indicación de la causa y plazo (art. 218 de la LCT), por una parte y por la otra, de legitimidad o eficacia de la sanción de suspensión, al exigir que la misma sea proporcional a la falta

cometida y que se funde en criterios funcionales que tengan en mira satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho (art. 67 primer párrafo y 68 LCT).

Descriptos sus límites impuestos por la norma estatal ¿Como se ejerce entonces en el ámbito de las relaciones laborales privadas esta potestad patronal sancionatoria específica?

MÉTODOS

Para la elaboración de esta comunicación utilice una metodología de carácter cualitativo y descriptivo, por la cual la recolección de datos se obtuvo de la selección de doctrina y legislativa pertinente y de la observación empírica de ciertas prácticas empresariales de corte autoritarios con la finalidad de proponer vías de mayor equidad y equilibrio que permitan al trabajador dependiente defenderse razonablemente antes de ser sancionado.

RESULTADOS y DISCUSIÓN

Satisfechos los requisitos de validez y de legitimidad arriba indicados, a los que cabe agregar la necesaria contemporaneidad entre el conocimiento del hecho o falta cometida y la sanción a aplicarse, recaudos todos que, insisto, operan también como límites al ejercicio de la facultad o potestad disciplinaria, se observa que la norma de fuente estatal –desde la reforma introducida por la dictadura militar al texto originario (ley 21297)– profundiza en este tema la situación de marcada desigualdad que caracteriza al trabajador en tanto la aplicación de la suspensión disciplinaria puede ser efectivizada (lo que implica en los hechos una reducción del salario equivalente a los días que con causa en la suspensión no se cumple con el débito laboral) sin que el trabajador tenga previamente el derecho a ser oído, tal y como lo disponía el art. 72 del texto original de la ley 20744.

Considero que a la luz de las directivas que emanen del art. 17 bis de la LCT, el modelo sancionatorio descripto debería ser corregido mediante un regreso a las reglas originarias. En ese sentido los antecedentes legislativos recientes en nuestra disciplina exhiben sucesivas modificaciones legislativas a la LCT que implicaron el regreso de la configuración de ciertos institutos a la versión del texto original de la LCT (vgr. Art 9 “ampliación del in dubio pro operario”, art. 66 “opción de reinstalación en casos de ius variandi abusivo, entre otras).

La vuelta al art. 72 del texto originario sería una opción, más ello supone una reforma legislativa de contenido protectorio que pareciera, no puede avizorar al corto y mediano plazo.

La experiencia de ciertas praxis empresariales sostenidas en el ejercicio de una absoluta unilateralidad patronal (Goldin 2013) demuestra que este modelo sancionatorio inclina deliberadamente la balanza a favor de la parte fuerte de la relación laboral, en tanto, el cuestionamiento del trabajador/a respecto de la autoría de la falta sancionada, como

acerca del tipo y extensión de la sanción sólo pueden ser impugnados dentro de los treinta días corridos de haber sido notificada la sanción por el empleador y en tal coyuntura, la posibilidad de revisión de tales extremos, si decide hacerlo es, al decir de Mario Ackerman, (Ackerman 2022) recurriendo a términos del derecho procesal, una suerte de apelación con “efecto devolutivo” (que se cumple y luego se revisa) que impacta de manera directa sobre la remuneración del trabajador y que solo puede ser corregida a través de una revisión judicial posterior que de ordinario tiene un plazo de tramitación que se mide en años, y que naturalmente desanima en su ejercicio al trabajador sancionado quien debería a tal fin tramitar un largo proceso judicial para poder recuperar los días de suspensión sufridos de manera ilegítima, si ese fuera el caso.

Esa balanza solo puede ser equilibrada mediante cambios de paradigmas que el propio empleador debería incorporar a sus reglamentos internos, otorgando en lo pertinente, en caso de duda acerca de la autoría o gravedad de la falta a sancionar, el derecho de defensa al trabajador a que haga su descargo previo, e inclusive, (en casos de una mayor complejidad o gravedad que podrían desembocar en un despido disciplinario), llevando a cabo una investigación o sumario interno a través de la herramienta de la llamada suspensión precautoria, pacíficamente admitida por la doctrina y la jurisprudencia, en la que el trabajador investigado tenga aseguradas las garantías del debido proceso a ser oído, a ofrecer y a controlar la prueba y a que se dicte resolución sancionatoria o no en un tiempo razonable.

O bien mediante la presencia sindical en la empresa que acuerde con el empleador la inclusión en el reglamento interno del establecimiento como exigencia o recaudo de validez para la aplicación de sanciones que el trabajador sea

oído y que se le permita ejercer su descargo, antes de ser sancionado.

Conclusión

El objetivo de este estudio ha sido caracterizar a la luz del marco regulatorio vigente, el ejercicio de las potestades disciplinarias desde la observación empírica de ciertas prácticas empresariales de corte autoritarias con la finalidad de proponer vías de mayor equidad y equilibrio que permitan al trabajador dependiente defenderse razonablemente antes de ser sancionado.

Entiendo que la meta en este tema es la incorporación de mecanismos de democratización de la facultad sancionatoria tanto a través de la propia iniciativa del empleador como de la negociación colectiva y/o de acuerdos de reglamentación al interior de la empresa en los que la representación sindical debe cumplir un rol clave a los fines de contribuir a asegurar un equilibrio negocial que garantice el derecho de defensa del trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional a quien la Constitución Nacional le reconoce el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Goldin, A. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Segunda Edición.
- Ackerman, M. (2022). *Ley de Contrato de Trabajo Comentado*, (3º ed.). Rubinzal Culzoni.

EJE TEMÁTICO DE LA
COMUNICACIÓN
Otros

FILIACIÓN

AUTOR 1: Docente - Trabajo libre de
cátedra -