

# FACULTADES DISCIPLINARIAS

**DISTINTOS ASPECTOS A TENER EN CUENTA  
PARA SU CORRECTA APLICACIÓN**

# FUNDAMENTO

- **PODER DISCIPLINARIO:** POR PARTE DEL EMPLEADOR RECONOCIDO POR LA LCT (ART. 67).
- **FUNCIÓN PEDAGÓGICA:** SE INTENTA LA CORRECCIÓN DE LA FALTA
- **PRÁCTICA DINÁMICA Y PERSONAL:** DEPENDE DE CADA EMPRESA, ACTIVIDAD Y TRABAJADOR

# REQUISITOS GENERALES

## **TENER EN CUENTA PARA SANCIONAR:**

- LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO
- ESTATUTOS ESPECIALES/CONVENIOS COLECTIVOS
- REGLAMENTOS INTERNOS: se presumen no conocidos por el trabajador si no existe constancia de su notificación al mismo por parte del empleador.

# OTROS REQUISITOS

- ACTUACIÓN DE BUENA FE
- EL EMPLEADOR NO DEBE SOBREPASAR LOS LÍMITES ESTABLECIDOS POR LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEY
- PENSADO EN BENEFICIO DE LA EMPRESA COMO BIEN COMÚN Y SOCIAL

# REQUISITOS ESPECÍFICOS

- CONTEMPORANEIDAD
- CONOCIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR
- PROPORCIONALIDAD
- GRADUALISMO
- NOTIFICACIÓN POR ESCRITO
- JUSTA CAUSA

# LIMITACIONES: PRECAUCIÓN!!!

- IUS VARIANDI: no se pueden modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo
- NON BIS IN IDEM: no se puede aplicar más de dos sanciones para un mismo hecho
- NO IMPOSICIÓN DE MULTAS: de tipo económica
- PLAZO MÁXIMO DE LA SANCIÓN: 30 días

# TIPOS DE SANCIONES

- DE CARÁCTER MORAL: tienen efecto psicológico:
  - ❖ llamado de atención
  - ❖ amonestación
- DE CARÁCTER PECUNIARIO: tienen efecto sobre el salario del trabajador:
  - ❖ suspensión disciplinaria
  - ❖ despido

# PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

1. INDAGAR INCUMPLIMIENTO Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR:  
audiencia previa
2. SUSPENSIÓN PRECAUTORIA Y PREVENTIVA
3. NOTIFICACIÓN CON PLAZO Y MOTIVO POR MEDIO FEHACIENTE INDICANDO EL TIPO DE SANCIÓN.



# SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA

- PERDIDA DE REMUNERACIÓN
- NO SE COMPUTAN COMO TIEMPO DE SERVICIO
- POR PLAZO FIJO SEGÚN SEA MENSUALIZADO O JORNALIZADO NO DEBIENDO EXCEDERSE
- NOTIFICADA POR ESCRITO

# IMPUGNACIÓN DE SANCIONES

- CONFERIDA AL TRABAJADOR POR LA CN A Y LA LCT.
- 30 DÍAS PARA EJERCER EL DERECHO
- OBJETO: PROCEDENCIA-TIPO-EXTENSIÓN
- NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR
- CONSECUENCIA DE LA ACEPTACIÓN