

# La suspensión preventiva vs. la suspensión sancionatoria

## Análisis jurídico de las diferentes aplicaciones de medidas de suspensión en el ámbito disciplinario



*Eduardo J. Schenone\**

### Introducción

El presente artículo examina las diferencias conceptuales entre la suspensión preventiva y la suspensión como sanción disciplinaria. Se tiene en consideración que, si bien en algunos regímenes la cuestión se encuentra regulada en gran medida, en otras existe un vacío normativo importante,<sup>1</sup> resultando apropiado recordar los principales aspectos a tener en consideración respecto de la temática.

Sumado a ello, el tema resulta de relevancia por cuanto la suspensión en el ejercicio del cargo o función constituye una de las medidas más controvertidas del derecho administrativo disciplinario, particularmente cuando se trata de funcionarios con estabilidad en el cargo e incompatibilidad para el ejercicio de otra función.

La distinción entre suspensión preventiva y suspensión sancionatoria no es meramente académica, sino que tiene profundas implicaciones en el ejercicio de derechos fundamentales y en la configuración del sistema de garantías procesales.

Las diferentes finalidades de las medidas mencionadas generan tensiones interpretativas que requieren un análisis sistemático, así como una adecuada reglamentación, a los efectos de evitar que en los he-

\* Secretario de la Sala II de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal.

<sup>1</sup> A modo meramente ejemplificativo, ver la diferencia existente respecto de la regulación de la cuestión entre el Reglamento de Investigaciones Administrativas (Decreto N° 467/99, y modificatorios) y el Reglamento para el Personal de la Justicia Nacional (Acordada s/n, de fecha 17 de diciembre de 1952, y modificatorios).

chos siempre se constituyan como una sanción en sí misma, creando un marco que permita en forma adecuada proteger los derechos de las personas involucradas, sin alterar la finalidad de la medida.

A tal fin se analizarán diferentes pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación –tanto en decisiones jurisdiccionales como en resoluciones de superintendencia y doctrina–, buscando establecer un marco teórico para delimitar las figuras jurídicas, sus presupuestos de aplicación y sus efectos sobre los derechos de la persona involucrada –ya sea empleado, funcionario o, incluso, magistrado–.

## Definición y finalidad de ambas figuras

Como señala la calificada doctrina, “toda organización posee, como poder inherente, la facultad de sancionar, mediante la técnica jurídica represiva, las conductas de los integrantes que afecten su adecuado funcionamiento”. A lo que cabe añadir que las sanciones disciplinarias pueden ser definidas como penas –de carácter disciplinario, en función de encontrarse ubicada dentro de la estructura organizativa–, porque implica la pérdida de un bien jurídico como retribución a la ofensa inferida por el infractor. En ese aspecto, se puede señalar que el bien jurídico protegido se circunscribe a asegurar el adecuado funcionamiento de la Administración Pública.<sup>2</sup>

Es decir, las sanciones disciplinarias nacen del poder de la Administración como máxima autoridad en el marco de una relación laboral –que atento a la persona que resulta empleador, lógicamente, será de empleo público–, cuya finalidad es la de dirigir y mantener el servicio a su cargo,<sup>3</sup> potestad que deriva de la relación jerárquica.<sup>4</sup>

La comprensión adecuada de la suspensión preventiva y la suspensión sancionatoria comienza por delimitar su naturaleza jurídica esencialmente distinta.

Al respecto, es preciso comenzar por señalar que la suspensión preventiva se configura como una medida cautelar de carácter provisional que opera durante la tramitación de un procedimiento disciplinario o investigativo, mientras que la suspensión como sanción es una sanción disciplinaria.<sup>5</sup>

Se puede definir a la suspensión preventiva como una medida de aseguramiento que procura evitar que la continuación del agente en funciones pueda entorpecer la investigación o causar perjuicios al servicio público, entendido este en un sentido amplio.

Es decir, si bien es frecuente identificar como finalidad el “no entorpecimiento de la investigación o proceso”,<sup>6</sup> también pueden ser dictadas por la gravedad institucional de los hechos investigados

2 Comadira, Julio R., coordinador, y otros, *Curso de Derecho Administrativo*, 1era edición, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2018, ps. 1047/1052.

3 Cassagne, Juan C., *Curso de Derecho Administrativo*, 12ª ed., La Ley, Buenos Aires, 2018, t. II, p. 250.

4 Schenone, Eduardo J., “El principio de ley penal más benigna - su aplicación en el derecho administrativo sancionador”, *Revista de Derecho Público*, t. 2023-1, p. 349.

5 Marienhoff, Miguel S., *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo III-B, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1974, p. 418.

6 Dictamen PTN 236:651.

o el daño o perjuicio que pueda ocasionar el mantener al empleado, funcionario o magistrado en su función, en el sentido del menoscabo a la seguridad jurídica, la lesión de la confianza tanto de la ciudadanía en las instituciones, como de los superiores jerárquicos, llegado el caso, o el decoro, por mencionar ejemplos.

Ello siempre que la entidad de los hechos y las constancias permitan, *prima facie*, dictar una medida cuyo carácter debe ser excepcional. Así como también corresponde recordar que el dictado de una medida de esta índole no constituye un adelantamiento de criterio sobre la culpabilidad del agente.

A su vez, cabe destacar que su naturaleza cautelar es incompatible con la naturaleza represiva de la sanción.<sup>7</sup>

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido esta naturaleza cautelar en diversos pronunciamientos. En el caso “Longarini”,<sup>8</sup> la CSJN, en el voto de la mayoría, reiteró que “es norma en el ámbito judicial no admitir el reintegro a sus funciones del agente bajo proceso” porque “la suspensión preventiva resulta, en principio, un arbitrio adecuado a las circunstancias, tendiente a evitar las consecuencias del mantenimiento en funciones de quien está sometido a proceso”.

Puesto ello de relieve, cabe aclarar que esta no es la única medida preventiva que se puede disponer en el marco de un sumario disciplinario. Como se señala frecuentemente, en el derecho disciplinario existen dos medidas preventivas: la suspensión y el traslado,<sup>9</sup> siempre que esta última sea normativamente posible.

Esa naturaleza cautelar mencionada impone límites temporales y sustanciales que, de sobrepasarse, desnaturalizan la medida. Cuestión mencionada en la resolución “Longarini”, citada, en el sentido de que la prolongación de la medida –suspensión preventiva– podría, eventualmente, justificar apartarse de la posición asumida.

Por otra parte, la suspensión sancionatoria constituye una medida punitiva que se impone como consecuencia de la acreditación de una falta disciplinaria.

Es decir, es la respuesta del ordenamiento jurídico ante una conducta antijurídica del agente público, y debe guardar proporcionalidad con la gravedad de la falta cometida.

Por lo tanto, la conducta valorada debe “implicar una violación de los deberes determinados y las prohibiciones establecidas”<sup>10</sup> para entenderla como merecedora de castigo.

7 Dictamen PTN 39:255.

8 “Longarini, María José s/recurso de reconsideración”, Expte. N° 2.667/2004, 12 de diciembre de 2006, resol. CSJN 2343/06.

9 Repetto, Alfredo L., *Procedimiento Administrativo Disciplinario*, 4ta ed. CABA, Cathedra Jurídica, 2024, p. 487.

10 Comadira, Julio R., y otros, *Curso de Derecho Administrativo*, 1era edición, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2018, p. 1050.

## Temporalidad y duración

Uno de los aspectos más críticos que distinguen ambas figuras es su relación con el tiempo. La suspensión preventiva, por su naturaleza cautelar, debe estar limitada temporalmente y vinculada a la duración razonable del procedimiento que la motiva. La indefinición temporal la desnaturaliza, transformándola en una sanción encubierta. La suspensión sancionatoria, en cambio, tiene una duración determinada que forma parte esencial de la sanción impuesta.

Resulta adecuado, ante una medida preventiva, que esta sea dictada por un lapso determinado, sujeto a revisión continua y, eventualmente, con posibilidades de prórroga.

Pero al ser una medida respecto de la actividad laboral del individuo, esta debe aplicarse con criterio restrictivo y ante situaciones excepcionales.

La Corte Suprema ha abordado específicamente el problema de la transformación de la suspensión preventiva por duración excesiva. En “Vigil”,<sup>11</sup> la CSJN estableció que no resulta irrazonable la facultad legal de suspender preventivamente a profesionales durante la sustanciación del proceso penal, “siempre que no se advierta, por su excesiva duración, el desconocimiento sustancial de un derecho constitucional”. En este caso, considerando que la causa penal llevaba más de tres años de trámite sin perspectiva de pronta resolución, la Corte revocó la inhabilitación preventiva por considerar que “la prolongada duración de la causa penal sin que se haya resuelto definitivamente la situación de la recurrente genera un agravio directo e inmediato a las garantías constitucionales”.

La Corte precisó que “la existencia de una dilación indefinida ocasiona agravio a la garantía constitucional del derecho de defensa y produce una privación de justicia”, por lo que cuando una causa penal lleva varios años de trámite sin perspectiva de pronta resolución, “existe una restricción al derecho de trabajar... que resulta irrazonable y excede la función de salvaguardar los valores que tiende a proteger”.

Este criterio jurisprudencial establece un estándar temporal implícito: la suspensión preventiva debe mantenerse solo mientras duren las circunstancias que la justifican y el procedimiento se tramite con razonabilidad. Ya que lo contrario, como se manifestó anteriormente, constituiría una pena encubierta.

En ese sentido, cabe referir que lo contrario resultaría violatorio de los derechos humanos, el principio del debido proceso y el principio de inocencia, ya que se constituiría en lo que se denomina como “pena de banquillo”. Es decir, la medida precautoria se transformaría en una pena en sí misma. La suspensión preventiva debe compatibilizarse con la presunción de inocencia consagrada en el artículo 18 de la Constitución Nacional y el artículo 8.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En ese sentido, resulta necesario señalar que se debe evaluar y fundar la razonabilidad de una medida cautelar semejante, bajo el contraste de las implicancias en juego. Ello así ya que en ocasiones la misma puede ser reemplazada por un traslado o, al menos, morigerar la misma para no conculcar otros derechos del individuo sometido a investigación.

---

<sup>11</sup> “Vigil, Constancio y otro s/ contrabando”, sentencia del 5/03/1996, Fallos: 319:183.

Ahora bien, existen situaciones excepcionales como ser que el motivo sea la existencia de un proceso criminal seguido contra la persona, lo cual implicaría evaluar y aceptar que la medida se sujete a la duración de dicho proceso. En ese sentido se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación.<sup>12</sup>

## Razonabilidad y proporcionalidad

Puesto de relieve lo relativo al aspecto temporal y sus derivados, es preciso abordar lo relativo a la razonabilidad y proporcionalidad que una medida como las aquí analizadas debe guardar.

El estándar constitucional exige que la medida se funde en elementos objetivos y sea temporalmente razonable. En suma, debe guardar razonabilidad y proporcionalidad.

Los artículos 28 y 33 de la Constitución Nacional consagran los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben regir toda actuación estatal. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que las medidas restrictivas deben ser idóneas, necesarias y proporcionadas en sentido estricto. Este test de proporcionalidad se aplica de manera distinta según se trate de suspensión preventiva o sancionatoria.

En la suspensión preventiva, debe ponderarse la gravedad de los indicios contra el perjuicio que la medida genera al funcionario y su familia, especialmente considerando el carácter alimentario del salario y el interés superior del niño cuando corresponda. La medida debe ser idónea para alcanzar el fin cautelar perseguido (evitar el entorpecimiento de la investigación o la continuidad del daño), necesaria (no debe existir una medida menos gravosa que pueda cumplir la misma finalidad) y proporcional en sentido estricto (el beneficio de la medida debe superar el perjuicio que genera).

Cuando la suspensión preventiva se prolonga excesivamente, puede afectar derechos fundamentales protegidos constitucionalmente, justificando medidas de morigeración como el pago parcial de haberes o el mantenimiento de prestaciones sociales, tal como resolvió la CSJN en el caso “Longarini” respecto a la cobertura de salud –cuestión sobre la que se volverá a continuación–. La prolongación indefinida quebranta el principio de proporcionalidad porque el perjuicio al funcionario y su familia supera el beneficio cautelar que la medida puede generar.

Cuando la sanción aplicada no guarda proporción con la falta cometida, se configura lo que se denomina “exceso de punición”.<sup>13</sup> La proporcionalidad debe evaluarse considerando la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y las circunstancias particulares del caso.

Al respecto, es dable recordar que todo acto administrativo, dentro de los cuales se incluyen los sancionatorios o disciplinarios, deben respetar el “sello de razonabilidad que debe acompañar a toda decisión de las autoridades públicas”.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> “Rotondaro, Carlos Armando”, sentencia del año 1963, Fallos 256:182.

<sup>13</sup> García Pullés, Fernando, Principios del derecho administrativo sancionador, 1era edición, CABA, Abeledo Perrot, 2020, p. 164.

<sup>14</sup> “Schneiderman, Ernesto Horacio c/ Estado Nacional – Secretaría de Cultura y Comunicación de la Presi-

Corresponde agregar que el respeto al debido proceso requiere, para la imposición de una sanción de suspensión, el agotamiento del proceso, debiendo observar el cumplimiento del respeto al derecho de defensa. Ello incluye la posibilidad de ofrecer y producir prueba de descargo.

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha postulado que:

[a]un cuando el ejercicio del poder disciplinario no importe ejercer la jurisdicción criminal propiamente dicha ni el poder ordinario de imponer penas, no cabe olvidar que tales supuestos requieren para su validez la observancia del principio de legalidad y de la garantía del derecho de defensa.<sup>15</sup>

En ese sentido, para la adopción de la suspensión preventiva se entiende que corresponde admitir la sumariedad, resultando posible su adopción sin sustanciación previa. Ello más allá de que se debe notificar en forma inmediata y se le debe otorgar la posibilidad de recurrir la medida. Ello así en función de que el carácter cautelar de la misma lo justifica.

## **Efectos sobre la remuneración: el carácter alimentario del salario**

La cuestión del derecho a percibir remuneración durante la suspensión constituye uno de los aspectos más delicados de la cuestión en ambas figuras, especialmente por la tensión entre la finalidad de la medida y la protección de derechos fundamentales de la persona involucrada.

La Corte Suprema estableció como principio general en “Guardia”<sup>16</sup> que “no procede el pago de sueldos por funciones no desempeñadas”. Esta regla se basa en la correlación entre prestación laboral y contraprestación salarial. Sin embargo, en el mismo pronunciamiento, la Corte reconoció que “el principio admite excepciones cuando existen fundamentos graves para justificarlos”. Considerando que “la misma gravedad de hechos investigados, la vastedad del sumario y la complejidad de las cuestiones de hecho y de derecho planteadas” habían obligado a prolongar la suspensión preventiva, y que los interesados no se hallaban “habilitados para ejercer la profesión u otra actividad lucrativa”, la Corte ordenó el pago del cincuenta por ciento de los haberes para “atender la situación de emergencia alimentaria que alegan”.

Este criterio reconoce implícitamente el carácter alimentario de la remuneración. La Constitución Nacional en su artículo 14 bis consagra la retribución justa como derecho fundamental. La remuneración tiene naturaleza alimentaria, destinada a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. Este carácter se acentúa cuando existen incompatibilidades legales que impiden ejercer otras

---

dencia de la Nación s/Nulidad de resolución”, sentencia del 8/04/2008, Fallos: 331:735.

15 “Flores, María José c/ EN-M Público de la Defensa s/ amparo ley 16.986”, expte. CAF2580/2018/CS001, sentencia del 9/2/2023. Fallos: 346:12.

16 “Guardia, Carlos Eduardo y otra”, sentencia del 22/08/1985, Fallos: 307:1485; coincidente con lo expresado en “Perrone, Elba Clotilde c/ Estado Nacional - Dirección General Impositiva”, sentencia del 21/05/1996, Fallos: 319:844; entre muchos otros.

actividades lucrativas, como ocurre con los agentes del Poder Judicial. En la disidencia de los Dres. Fayt y Zaffaroni en “Longarini”, ya citado, se enfatizó precisamente el “carácter alimentario de la remuneración” y las especiales incompatibilidades de los agentes judiciales.

La jurisprudencia también ha resuelto la problemática de la doble suspensión estableciendo el principio de compensación temporal. En “Díaz Funes de Martínez”,<sup>17</sup> la CSJN determinó que:

Si el lapso que insumió la suspensión preventiva del empleado superó el comprendido por la medida disciplinaria que se le aplicara, corresponde el pago de los haberes que dejó de percibir, en lo que excedió la sanción, actualizados al momento de su efectivo pago.

Este criterio evita que el agente sufra una doble penalización y garantiza que el tiempo de suspensión preventiva se compute como parte del cumplimiento de la sanción definitiva.

Además, cabe sostener que si en el caso en que se hubiera dictado una suspensión preventiva pero finalmente el agente no sea sancionado, o lo sea por una sanción menor –como ser un apercibimiento–, se le deben restituir los salarios impagos, en virtud de que se le ha impedido ejercer su actividad y, en función de ello, impedido de obtener ingresos por una actividad lícita. Podría entenderse que lo contrario implicaría pretender un sacrificio especial del agente.

La suspensión sancionatoria, por el contrario, implica la pérdida definitiva de las remuneraciones como consecuencia legítima de la falta disciplinaria acreditada, sin derecho a reintegro. Esta diferencia es coherente con la naturaleza de cada figura: mientras la suspensión preventiva no presupone culpabilidad y debe ser reversible en sus efectos patrimoniales, si se demuestra la inocencia o si excede el tiempo de la sanción finalmente impuesta, la suspensión sancionatoria es consecuencia de una conducta reprochable debidamente acreditada.

Resulta prudente mencionar que, respecto de las personas a las que se les hubiera dictado una medida preventiva de suspensión por encontrarse sometido a un proceso judicial, y fuera luego absuelto o sobreseído en sede judicial, si no media absolución o sobreseimiento en el ámbito disciplinario no corresponderá el reintegro salarial.<sup>18</sup>

Ahora bien, resulta razonable concluir que en caso de que la persona sobre la que pese una medida precautoria de suspensión preventiva y durante esta falleciera, no corresponderá reconocer la percepción de salarios caídos a sus herederos, por cuanto, como se mencionó, el principio es que no procede el pago de la remuneración por funciones no desempeñadas –siendo reconocidas excepcionalmente, como ya se refirió–. Esta resolución definitiva del sumario no puede interpretarse más que como un

<sup>17</sup> Díaz Funes de Martínez, Carmen s/ reintegro” (Fallos: 313:572, 1990),

<sup>18</sup> “Lencina, Ramno Magdalena y otros c/ Policía Federal Argentina s/ Personal militar y civil de las FFAA y de Seg.”, expte CAF269/1989/1/RH00104, sentencia del 4/2/2021, Fallos 344:5.

caso fortuito y no resulta asimilable a las circunstancias excepcionales que permitirían apartarse del principio mencionado.<sup>19</sup>

En función de todo lo expresado, debe tenerse en consideración la prolongación en el tiempo de la medida y los derechos que se ven afectados por su mantenimiento. Resulta entonces razonable evaluar este aspecto periódicamente, morigerando los ingresos necesarios para que la medida preventiva no se convierta en una sanción en sí misma, pudiendo variar la proporción salarial pertinente según las circunstancias fácticas del caso.

### **Efectos sobre otros derechos involucrados. Obra social, carrera administrativa y derechos jubilatorios. Grupo familiar**

En este punto, cabe destacar que cuando el funcionario suspendido tiene hijos menores de edad, opera el artículo 3.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 75 inc. 22 CN), que establece que en todas las medidas concernientes a los niños debe atenderse primordialmente al interés superior del niño. La privación total de ingresos familiares puede comprometer este interés superior, justificando medidas de morigeración.

Además, como estableció la CSJN en otro pronunciamiento dictado respecto de la misma peticionaria en las actuaciones “Longarini”,<sup>20</sup> que “la suspensión preventiva, originada en un procesamiento, no puede derivar en una situación de privación de las prestaciones relacionadas con la protección de la salud”. El artículo 14 bis de la CN consagra los “beneficios de la seguridad social” como derechos irrenunciables, establece la “protección integral de la familia” y el artículo 17 de la Convención Americana reconoce a la familia como “elemento natural y fundamental de la sociedad” que debe ser protegida por el Estado.

Al respecto, teniendo en cuenta la finalidad de la suspensión preventiva, pareciera irrazonable que automáticamente una medida de carácter cautelar en una etapa larval de una investigación prive a la persona de las prestaciones de salud. Incluso parece inapropiado que ello ocurra ante el dictado de una medida disciplinaria. Menos aún para el grupo familiar del investigado o sancionado.

A todo evento, como este carácter accesorio no suele ser contemplado en el marco de una medida como las aquí analizadas, es preciso destacar que ante un requerimiento relativo al tema debe hacerse lugar, por las razones invocadas –ya sea por encontrarse bajo tratamiento médico la persona o su grupo familiar o por otra razón–.

Cabe añadir que la suspensión preventiva, por su naturaleza cautelar y no sancionatoria, no genera efectos sobre la carrera del funcionario ni se computa como antecedente disciplinario. Esta característica es coherente con su finalidad de asegurar la investigación sin adelantar juicio sobre la culpabilidad

19 “Salomón, Julia Albanis c/ AFIP s/laboral”, CSJ 776/2013 (49-S)/CS1, sentencia del 9/6/2015.

20 “Longarini, María José s/recurso de reconsideración”, Expte. N° 2.667/2004, Resolución del 6/2/2007, N° 14/07.

del agente. Si el procedimiento concluye con la absolución del agente, la suspensión preventiva no debe dejar rastro en su legajo ni afectar sus perspectivas de carrera.

La suspensión sancionatoria, por el contrario, constituye un antecedente que puede incidir en futuras evaluaciones, ascensos y beneficios. Esta consecuencia es inherente a su naturaleza punitiva: la sanción disciplinaria refleja una conducta reprochable que el ordenamiento jurídico considera relevante para evaluar la idoneidad del funcionario.

Respecto a los derechos jubilatorios, la distinción también es relevante. Mientras la suspensión preventiva no debería afectar el cómputo de servicios para la jubilación, la suspensión sancionatoria puede implicar la pérdida del tiempo de servicios correspondiente. Esta diferencia responde nuevamente a la naturaleza de cada figura: la suspensión preventiva es un período durante el cual el agente está impedido de prestar servicios por razones cautelares ajenas a su responsabilidad definitiva, mientras que la suspensión sancionatoria constituye una interrupción del servicio imputable al funcionario como consecuencia de su conducta.

## Conclusiones

La distinción entre suspensión preventiva y suspensión sancionatoria no es meramente formal sino sustancial, con importantes consecuencias en el ejercicio de derechos fundamentales. Mientras la primera constituye una medida cautelar provisional destinada a preservar la investigación sin adelantar juicio sobre la culpabilidad, la segunda es una sanción definitiva que requiere el agotamiento del debido proceso y la acreditación fehaciente de la conducta reprochable.

La naturaleza cautelar de la suspensión preventiva impone límites estrictos: debe estar justificada en elementos objetivos, ser temporalmente razonable, estar sujeta a revisión periódica y no puede transformarse en una sanción encubierta por el transcurso del tiempo. La jurisprudencia de la Corte Suprema ha evolucionado hacia un control cada vez más estricto de estas medidas, reconociendo que la prolongación indefinida vulnera garantías constitucionales fundamentales como el derecho al trabajo, el debido proceso y la presunción de inocencia.

El carácter alimentario del salario y la protección integral de la familia imponen considerar seriamente el impacto de la suspensión preventiva sobre el funcionario y su grupo familiar, especialmente cuando existen incompatibilidades legales que impiden el ejercicio de otras actividades lucrativas. La jurisprudencia ha reconocido que situaciones excepcionales justifican medidas de morigeración como el pago parcial de haberes o el mantenimiento de prestaciones sociales.

La suspensión sancionatoria, en cambio, constituye el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria estatal, pero requiere inexcusablemente el agotamiento del debido proceso con todas sus garantías: procedimiento contradictorio completo, posibilidad de ofrecer y producir prueba, resolución fundada y derecho de recurrir. La proporcionalidad entre la falta y la sanción debe evaluarse considerando la gravedad de la conducta, los antecedentes del agente y las circunstancias particulares del caso.

Es necesaria una regulación que establezca marcos temporales claros, procedimientos de revisión periódica obligatoria y regulación expresa de situaciones que justifican el pago de haberes durante la suspensión preventiva.

La aplicación correcta de ambas figuras exige el respeto irrestricto de las garantías constitucionales, evitando que la suspensión preventiva se transforme en una sanción encubierta y asegurando que la suspensión sancionatoria se funde en un procedimiento contradictorio completo. La correcta comprensión y aplicación de estas figuras jurídicas contribuye no solo a la protección de los derechos individuales, sino también al fortalecimiento de la administración pública y del sistema de justicia en su conjunto.

## Referencias bibliográficas

Cassagne, Juan C. (2018). *Curso de Derecho Administrativo* (12ª ed., t. II). La Ley, p. 250.

Comadira, Julio R. et al. (2018), *Curso de Derecho Administrativo*. Abeledo Perrot, pp. 1047-1050.

García Pullés, Fernando (2020). *Principios del derecho administrativo*. Abeledo Perrot, p. 164.

Marienhoff, Miguel S. (1974). *Tratado de Derecho Administrativo* (Tomo III-B). Abeledo Perrot, p. 418.

Repetto, Alfredo L. (2024). *Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Cathedra Jurídica, p. 487.

Schenone, Eduardo J. (2023). “El principio de ley penal más benigna - su aplicación en el derecho administrativo sancionador” en *Revista de Derecho Público* (t. 2023-1), p. 349.