

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

El derecho a la defensa en la imputación de sanciones
disciplinarias distintas al despido

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

Autor:

Sergio Enrique Rodríguez Asencios

Asesor:

David Jose Campana Zegarra

Lima, 2023

Informe de Similitud


Yo, CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “El derecho a la defensa en la imputación de sanciones disciplinarias distintas al despido”, del autor(a) RODRIGUEZ ASENCIOS, SERGIO ENRIQUE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 22 de febrero del 2024

CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE	
DNI: 06178387	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1848-8799	

RESUMEN

El presente trabajo académico tiene como propósito realizar un análisis crítico y empírico sobre la falta de regulación de los procedimientos para imponer sanciones disciplinarias distintas al despido. Bajo este enfoque, se analiza la naturaleza de la amonestación escrita y la suspensión sin goce de haberes como principales medidas disciplinarias impuestas por el empleador para sancionar a los trabajadores, las cuales no cuentan con un procedimiento regulado por ley a diferencia del despido por causa justa.

De esta manera, se evidencia una necesidad de regulación ante la posible afectación del derecho a la defensa, que se acredita toda vez que los empleadores no establecen un procedimiento para que los trabajadores emitan sus descargos luego de recibir una imputación por la presunta comisión de una infracción o falta que contraviene una obligación en el marco de la relación laboral.

El presente trabajo resalta la necesidad de regular este vacío legislativo a partir de las experiencias de los trabajadores en el Perú, así como el tratamiento normativo en el Derecho Comparado. Por tales motivos, ante la ausencia de la regulación en el Perú, se propone una propuesta legislativa para garantizar el derecho a la defensa en los procedimientos de sanciones disciplinarias distintas al despido.

Palabras clave

Derecho a la defensa – Medidas disciplinarias - Amonestación escrita – Suspensión sin goce de haberes – Despido

ABSTRACT

The purpose of this academic work is to make a critical and empirical analysis of the lack of regulation of procedures to impose disciplinary sanctions other than dismissal. Under this approach, the nature of written reprimands and suspension without pay are analyzed as the main disciplinary measures imposed by the employer to punish employees, which do not have a procedure regulated by law unlike dismissal for just cause.

In this way, a need for regulation is evident in the face of the possible impact on the right to defense, which is proven every time that employers do not establish a procedure for employees to issue their defenses after receiving an accusation for the alleged commission of a crime. infraction or fault that contravenes an obligation within the framework of the employment relationship.

This work highlights the need to regulate this legislative vacuum based on the experiences of employees in Peru, as well as the regulatory treatment in Comparative Law. For these reasons, in the absence of regulation in Peru, a legislative proposal is proposed to guarantee the right to defense in disciplinary sanction procedures other than dismissal.

Keywords

Right to defense – Disciplinary measures – Written reprimands – Suspension without pay – Dismissal.

ÍNDICE

Introducción	1
1. La naturaleza de las sanciones disciplinarias distintas al despido	2
1.1. La naturaleza de las sanciones disciplinarias en general	3
1.2. La naturaleza de las amonestaciones escritas y suspensión sin goce de haberes	5
1.3. La diferencia de procedimientos respecto al despido	6
2. La posible afectación del derecho a la defensa en las sanciones disciplinarias distintas al despido	7
2.1. El derecho a la defensa como garantía al debido proceso del trabajador	8
2.2. La razonabilidad en el establecimiento de plazos para formular descargos	10
3. La necesidad de regulación para garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores afectados por la imposición de sanciones disciplinarias distintas al despido	12
3.1. Experiencias de los trabajadores en la actualidad	14
3.2. El tratamiento de las medidas disciplinarias distintas al despido en el Derecho Comparado	19
Conclusiones y recomendaciones	22
Bibliografía	24



Introducción

El procedimiento disciplinario del régimen laboral privado en el Perú es un procedimiento que, principalmente, se encuentra regulado a nivel interno por los empleadores a través de documentos internos, como es el caso del Reglamento Interno de Trabajo. Esto se debe a que en la legislación laboral peruana no existen artículos que establezcan un procedimiento determinado para la imposición de sanciones disciplinarias ante las eventuales faltas o infracciones de los trabajadores. No obstante, el único caso donde sí se regula este procedimiento es para la sanción máxima aplicable en una relación de trabajo: el despido.

En esa línea, la problemática general es que existe una falta de regulación para llevar a cabo un procedimiento disciplinario ante la comisión de una presunta falta o infracción. Es decir, en caso un empleador evalúe imponer una sanción disciplinaria distinta al despido sobre un trabajador, por ejemplo, mediante una amonestación o una suspensión sin goce de haberes, no deberá seguir un procedimiento determinado por ley. En su defecto, el empleador se encuentra facultado, a partir del poder de dirección, para iniciar un procedimiento de sanción que siga sus propias reglas.

Por esa razón, resulta indispensable analizar si la ausencia de regulación sobre este procedimiento, que otorgue un plazo razonable al trabajador para formular sus descargos ante una sanción disciplinaria distinta al despido, afecta el derecho a la defensa. En ese contexto, a partir del presente análisis, se buscará concluir que existirá una vulneración al derecho a la defensa en tanto no se le otorgue al trabajador un determinado espacio para formular sus descargos dentro de un tiempo razonable. Y, como consecuencia de esta vulneración, este conjunto de trabajadores afectados merecen un cambio legislativo para que los empleadores se encuentren obligados a seguir un procedimiento justo.

1. La naturaleza de las sanciones disciplinarias distintas al despido

En cada relación laboral existe un contrato de trabajo, que materializa el acuerdo de voluntad entre el trabajador y el empleador. A partir de este contrato laboral, el trabajador dispone su fuerza de trabajo a favor del empleador a cambio de una determinada remuneración. Con respecto a este punto, Ferro afirma que “el contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección” (2019, p. 17).

En esa línea, se pueden evidenciar algunos elementos esenciales del contrato de trabajo como la prestación personal de servicios y la remuneración, a las cuales se le agrega la subordinación, que representa el poder de dirección del empleador.

La legislación laboral peruana, que se regula a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la “LPCL”), contiene una serie de disposiciones que evidencian las manifestaciones del poder de dirección del empleador con respecto a sus trabajadores. Un ejemplo de ello es el artículo 9° de la referida legislación:

Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Es así como el poder de dirección cuenta con facultades que se dividen de la siguiente manera: (i) organización, (ii) reglamentación y (iii) supervisión y sanción. Nuevamente, Ferro hace referencia a estas tres facultades derivadas del poder de dirección, donde la organización permite al empleador el establecimiento unilateral de la distribución y ejecución de las labores en la empresa. Por su parte, la reglamentación genera que el empleador dicte y emita normas de imperativo cumplimiento según sus necesidades, las cuales se pueden materializar en documentos como políticas internas o, incluso, un Reglamento Interno de Trabajo, que será desarrollado más adelante.

Finalmente, la supervisión y sanción se refiere a aquella facultad de vigilancia sobre el adecuado cumplimiento de las obligaciones de trabajo. (2019, p. 80).

Esta última facultad, sobre supervisión y sanción, es importante para el presente estudio dado que permite esclarecer las acciones del empleador ante los incumplimientos de las obligaciones laborales de los trabajadores. Frente a estos incumplimientos, el empleador cuenta con la potestad de aplicar las medidas disciplinarias para la corrección de las inconductas de los trabajadores.

Justamente, las medidas o sanciones disciplinarias a ser impuestas por el empleador pueden ser (i) las amonestaciones verbales, (ii) las amonestaciones escritas, (iii) las suspensiones con goce de haberes, (iv) las suspensiones sin goce de haberes y (v) el despido, las cuales serán desarrolladas a continuación.

1.1. La naturaleza de las sanciones disciplinarias en general

Como bien fue señalado con anterioridad, el empleador puede sancionar a su personal de trabajo ante el incumplimiento de las obligaciones laborales u órdenes que éste hubiese impartido. Para concretar su capacidad sancionatoria, el empleador puede imponer las sanciones disciplinarias de amonestaciones (verbales o escritas), suspensiones (sin o con goce de haberes) y despidos.

El propósito de estas medidas sancionatorias está ligado a la obligación del trabajador a mantener una correcta disciplina, de tal forma que acate las normas y disposiciones, las cuales pueden encontrarse reguladas a través de su contrato de trabajo, la legislación laboral y otros documentos suscritos con el empleador como políticas, reglamentos, manuales, entre otros.

Uno de los documentos con mayor relevancia en este aspecto es el Reglamento Interno de Trabajo. En palabras de Valencia, el Reglamento Interno de Trabajo “es un documento que hace parte de todo el blindaje jurídico que debe tener un empleador, pero que a su vez también le garantiza al trabajador que sus derechos no van a ser vulnerados, pues en él se establecen las reglas del juego, es decir cómo se tiene que desarrollar la relación laboral [...]” (2020, p. 3-4). Por ende, este documento consolida aquellas conductas permitidas y aquellas que no, incluyendo los deberes, obligaciones y prohibiciones a tomar en consideración por los trabajadores.

Ahora bien, de conformidad con el Decreto Supremo N° 039-91-TR, el Reglamento Interno de Trabajo es una obligación para aquellos empleadores que ocupen más de cien (100) trabajadores. Sin embargo, resulta importante su elaboración y entrega a los trabajadores para sensibilizar su contenido y, producto de ello, mantener una correcta conducta entre los trabajadores por el conocimiento de aquellas reglas que se pueden y/o se deben cumplir y aquellas reglas que se encuentran prohibidas.

Así, el incumplimiento de las reglas impuestas por el empleador al inicio o durante la relación laboral habilita a la capacidad sancionatoria mediante las amonestaciones, suspensiones o despidos. No obstante, para un mayor entendimiento, Espinoza cita y sigue la doctrina de Fernández Toledo al clasificar a las sanciones disciplinarias como conservativas y extintivas. Por un lado, este autor define a las sanciones conservativas como “aquellas cuya aplicación no tiene como efecto la extinción del vínculo laboral, antes bien, tienen un fin eminentemente correctivo pues buscan que el trabajador enmiende su conducta o mejore su capacidad” (2018, p. 3).

Dentro de estas sanciones, por una parte, se encuentran las sanciones de advertencia como la amonestación verbal y la amonestación escrita. Desde nuestra perspectiva, es posible incluir dentro de esta categoría a la suspensión con goce de haberes donde, si bien se le sigue remunerando al trabajador, se le incluirá una sanción más dentro de su récord o registro personal.

Por otra parte, se encuentran las sanciones que afectan derechos laborales como el derecho a la remuneración, lo cual se evidencia en el caso de la suspensión sin goce de haberes. En este caso, a diferencia de la suspensión con goce de haberes, no se busca incluir una sanción adicional dentro del registro del trabajador, sino afectar uno de los elementos esenciales de la relación laboral como es la remuneración.

De forma distinta a las sanciones conservativas, Espinoza describe a las sanciones disciplinarias extintivas como “aquellas cuya aplicación genera la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la gravedad de la falta cometida por el trabajador” (2018, p. 3). El ejemplo único y más claro de ello es el despido que, en palabras de Pacheco, “[...] supone la ruptura definitiva del

vínculo obligacional entre el trabajador y el empleador, por decisión de este último, de modo que cesa la obligación de cada una de las partes del contrato de trabajo”. (1998, p. 79).

1.2. La naturaleza de las amonestaciones escritas y suspensión sin goce de haberes

Las medidas disciplinarias conservativas adoptadas por los empleadores tienen la finalidad de otorgar al trabajador una oportunidad de corrección de su conducta en lo referido a las obligaciones laborales.

Con el fin de generar un adecuado ambiente de trabajo, los empleadores buscan mantener la disciplina con una serie de sanciones disciplinarias frente a las faltas cometidas por los trabajadores. Dentro de las más importantes se encuentran la amonestación escrita y la suspensión sin goce de haberes.

Por un lado, se encuentra la amonestación escrita que, si bien representa un llamado de atención, tiene una mayor severidad respecto de la amonestación verbal. De acuerdo con Álvaro, los empleadores emplean las amonestaciones con el objetivo de la aplicación de una sanción sobre una falta o infracción de trabajo leve. El mismo autor afirma lo siguiente:

“[...] Las amonestaciones escritas son aplicables cuando la falta cometida o sus implicancias no se agotan tan rápido en el tiempo, simplemente la falta reviste mayor gravedad, o la presencia reiterada del hecho está tipificada como falta grave y se requiere ir generando los antecedentes que así lo demuestren a futuro, por lo que, resulta conveniente que pueda determinarse la existencia de la amonestación” (2016, p. 4).

Bajo ese escenario, puede darse el caso en el que la falta o infracción revista una mayor gravedad, pero que, a criterio del empleador, sólo constituya un llamado de atención por la vía escrita. Es decir, el empleador puede manejar su poder disciplinario para evaluar la gravedad de las faltas cometidas, así como determinar la sanción a aplicar. De esta manera, la amonestación escrita implica que la falta o infracción cometida deberá ser revertida para que el trabajador no acumule sanciones del mismo nivel o de un nivel mayor, como las suspensiones sin goce que serán tratadas seguidamente.

En cuanto a las suspensiones sin goce, Álvaro señala lo siguiente:

“[...] Esta manifestación de la potestad disciplinaria del empleador se configura como una suspensión perfecta de labores, por la cual se ordena al trabajador sancionado dejar de concurrir al centro de trabajo por un espacio de tiempo determinado y razonable, sin el pago de la contraprestación correspondiente a esos días [...]” (2016, p. 4)

A partir de esta definición, se reconoce a la suspensión sin goce como una sanción que priva de laborar al trabajador por un determinado periodo de tiempo. Por efectos prácticos, esta suspensión de labores se puede producir a partir de un día hasta los que se estimen convenientes, siempre y cuando sea razonables. Sin embargo, nada impide que la suspensión sea por un determinado lapso de horas dentro de un día de trabajo.

A partir de estas definiciones, se concluye que la amonestación escrita es aquella sanción que se impone al trabajador que incurre en una falta leve –que puede llegar a ser grave- y se materializa a través de un documento notificado de manera digital o física, mientras que la suspensión sin goce de haberes es aquella sanción que, producto de una falta moderada o la reiteración de faltas, el trabajador deberá dejar de prestar sus servicios y el empleador suspenderá su obligación remunerativa por un determinado tiempo.

1.3. La diferencia de procedimientos respecto al despido

De acuerdo con la legislación laboral peruana, el artículo 31° prohíbe al empleador a despedir a un trabajador por una causa relacionada con su conducta o su capacidad sin antes otorgarle, de manera escrita, un plazo razonable que no puede ser menor a seis (6) días naturales. El motivo de ello es para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa por la vía escrita frente a aquellos cargos que el empleador le formule. Esta situación no es aplicable para los casos de falta grave flagrante, donde no cabe la razonabilidad del plazo otorgado o, de lo contrario, se otorgan treinta (30) días naturales para demostrar la capacidad o corregir la deficiencia.

A diferencia del procedimiento de despido, las sanciones disciplinarias correspondientes a las amonestaciones y las suspensiones no cuentan con un

espacio para los descargos de los trabajadores quienes, a partir de una imputación de una determinada falta, podrían cuestionar o aprobar su comisión.

A falta de este espacio de descargos para las medidas disciplinarias diferentes al despido, se podría acreditar una afectación al derecho a la defensa del trabajador, debido a que el trabajador debe contar con un plazo razonable para conocer y responder las imputaciones del empleador. No obstante, el análisis de la posible afectación a este derecho se llevará a cabo en la siguiente sección.

2. La posible afectación del derecho a la defensa en las sanciones disciplinarias distintas al despido

Como bien se señaló en la sección anterior, la ausencia de un espacio de descargos para las medidas disciplinarias distintas al despido demuestra un desequilibrio entre la relación empleador y trabajador. Esto se debe a que este último no cuenta con un medio para defenderse ante las sanciones que su empleador le impone producto de una falta cometida.

Así, no contar con un medio de defensa ante el poder de dirección del empleador, materializado en su faceta de sanción, acredita la falta de igualdad entre las partes. Bajo ese supuesto, el empleador puede sancionar al trabajador con medidas diferentes al despido sin la necesidad de otorgar el espacio de descargos y ello, en la realidad de los hechos, evidencia una afectación al derecho a la defensa de la parte subordinada.

Para tales efectos, la presente sección inicia desarrollando el derecho a la defensa como una garantía del debido proceso del trabajador, de tal manera que se pueda reconocer que la falta del espacio del trabajador para descargar termina vulnerado un derecho constitucional mucho más amplio que debería ser respetado por el empleador.

Seguidamente, la sección también explica que es razonable, además de otorgar un espacio para los descargos correspondientes del trabajador, brindarle un tiempo determinado para que éste pueda responder adecuadamente las imputaciones del empleador en los casos de sanciones diferentes al despido.

A falta de este espacio de descargos para las medidas disciplinarias diferentes al despido, se podría acreditar una afectación al derecho a la defensa del

trabajador, debido a que el trabajador debe contar con un plazo razonable para conocer y responder las imputaciones del empleador. No obstante, el análisis de la posible afectación a este derecho se llevará a cabo en la siguiente sección.

2.1.El derecho a la defensa como garantía al debido proceso del trabajador

El derecho al debido proceso en el Perú se regula mediante el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú. Partiendo de la postura de César Landa, “el debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se pueden perfilar a través de identificar las cuatro etapas esenciales de un proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia, que se traducen en otros tantos derechos [...]” (2002, p. 448).

De igual manera, el autor Alejandro Navarrete precisa que el derecho al debido proceso es “un derecho que encuentra su fundamento en la dignidad del ser humano, en el valor justicia y en la necesidad de asegurar la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana” (2012, p. 546).

De esta forma, toma posición la idea del equilibrio entre las partes, que también es desarrollada por el mismo autor, porque el debido proceso no sólo está pensado para situaciones en las que se encuentra el Estado frente al particular, sino también está puesta disposición en situaciones que involucren únicamente un conflicto entre particulares.

A modo complementario, el Tribunal Constitucional, por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 00206- 2013- PA/TC, señala lo siguiente:

“[...] los derechos que componen el debido proceso no sólo se deben aplicar en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos, en los procedimientos corporativos privados y en general, en cualquier proceso o procedimiento en el cual materialmente se discutan o restrinjan derechos. Uno de estos derechos es el derecho de defensa, y como un derecho que garantiza su —ejercicio al interior de un procedimiento sancionador, el derecho a la comunicación previa de la infracción [...]” (2017, p. 5).

Ahora bien, dentro del derecho al debido proceso se encuentra el derecho de defensa, que está centrado en el derecho de defenderse asegurando los principios procesales relacionados a la contradicción y la igualdad de armas.

Justamente, el objetivo de este derecho, que también es desarrollado por el autor Navarrete, es “impedir que los actos cometidos por alguna de las partes pueda desembocar en un estado de indefensión para la otra” (2012, p. 548).

Bajo ese contexto, el derecho a la defensa se muestra como una garantía fundamental que se vincula completamente con el derecho al debido proceso. Esta postura es compartida por autores como Montero y Salazar, quienes no dudan de un nexo entre el debido proceso y el respeto del derecho a la defensa.

En efecto, los autores en mención afirman que “el derecho de defensa como una garantía procesal se encuentra íntimamente ligado con la noción de debido proceso, tanto en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH) artículo 8 como en la Jurisprudencia de la Corte” (2013, p. 101). Por lo tanto, es evidente que la vinculación no sólo se encuentra resguardada a nivel nacional, sino también a nivel internacional, lo cual refuerza el bloque de constitucionalidad para la protección de la parte que finalmente se encuentra afectada.

Sobre este punto, es importante reconocer que el derecho a la defensa, en el marco de un debido proceso, es esencial para la parte más débil. Recordemos que en el Derecho del Trabajo existen principios que, en palabras de Pla Rodríguez, funcionan como “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (1978, p. 9).

Dentro de los principios del Derecho del Trabajo se encuentra el principio protector, siendo el principio rector, genérico y base de la disciplina mencionada. Por medio de este principio se reconoce con claridad la vocación de tutela y protección del Derecho para la parte más débil de la relación de trabajo: el trabajador. Esto funciona así puesto que en las relaciones laborales se evidencian vínculos de asimetría en función al poder, que es parte del empleador quien subordina al trabajador por diferentes facultades como la sancionadora.

Es por esto que se confirma que el derecho a la defensa es una garantía al debido proceso del trabajador, puesto que en el ámbito laboral el trabajador se encuentra sometido a enfrentarse a diferentes escenarios con su empleador.

Ejemplo de ello son las sanciones disciplinarias que van desde amonestaciones, pasando por suspensiones y pueden llegar hasta despidos.

En virtud al derecho a la defensa, corresponde que el trabajador no sólo sea notificado adecuadamente frente a las imputaciones que el empleador realice para sancionarlo, sino también sería necesario un espacio de descargos para que el trabajador cuestione las medidas impuestas o, simplemente, utilice dicho espacio para aceptar que sí cometió la falta por la que se le sanciona.

Este espacio de descargos se vincula con el derecho a la defensa porque es la oportunidad para que el trabajador brinde sus argumentos y los medios probatorios suficientes para que el empleador pueda dejar sin efecto su decisión sancionatoria o la pueda atenuar según su gravedad.

Lamentablemente, como bien se ha desarrollado, la legislación laboral peruana no regula la posibilidad para que el trabajador exija un espacio de descargos frente a medidas disciplinarias diferentes al despido. De hecho, la regulación laboral del Perú sólo establece ese espacio con su respectivo plazo en el marco de un procedimiento de sanción extintiva como el despido.

Sin embargo, es necesario que el trabajador emita sus descargos frente a las imputaciones del empleador en todo tipo de procedimiento. De lo contrario, el derecho a la defensa se verá vulnerado. Por ello, ante el vacío legislativo y para equiparar la igualdad entre las partes, el empleador podría regular el procedimiento de manera similar al del despido mediante su Reglamento Interno de Trabajo o convenios colectivos a raíz de una negociación con las organizaciones sindicales que muestren su interés.

2.2. La razonabilidad en el establecimiento de plazos para formular descargos

Es verdad que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión frente a las medidas disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador, sin embargo, reconocemos que este estado es generado por el propio legislador. Ello debido a que, hasta la fecha, no ha establecido un procedimiento con un determinado plazo para que el trabajador pueda ejercer sus descargos dentro de

un determinado espacio y así efectivizar su derecho a la defensa dentro de un debido y justo proceso.

A diferencia de este complicado panorama, al interior de un procedimiento de despido que está regulado de forma legislativa, se admite un espacio para que el trabajador pueda responder ante las imputaciones de su empleador producto de una falta cometida.

Incluso, dentro de ese procedimiento, el empleador debe comunicar de forma previa y por escrito todos los cargos que se le imputen al trabajador, donde este último puede incluir todos los medios probatorios para que el empleador cambie de decisión.

Es así como es necesario que, dentro de un plazo prudente, el trabajador también pueda cuestionar sanciones como amonestaciones escritas y suspensiones sin goce de haberes.

Por estos motivos, no es posible que sólo se regule un procedimiento para que el trabajador se defienda antes de hacerse efectiva la sanción en los casos de despidos, porque el resto de las medidas disciplinarias son igual de lesivas para el trabajador siempre y cuando no hayan sido adoptadas con la objetividad del caso.

Ante la falta de espacios para los descargos, el empleador no podrá ser cuestionado incluso si es que sus imputaciones sobre una presunta falta del trabajador son totalmente genéricas. Siendo así, el trabajador no podría cuestionar estas medidas en casos donde, objetivamente, podía haber motivado a un cambio de decisión por tener la razón a raíz de sus argumentos y medios probatorios.

Esta situación ha sido tratada por la jurisprudencia nacional en los casos de despidos. Muestra de ello es la Casación Laboral N° 19087-2015 Lima, donde la Corte Suprema afirmó que, si el empleador sustentó el despido a partir de imputaciones genéricas dentro de la carta de preaviso de despido, el derecho a la defensa del trabajador se encuentra vulnerado.

Por ello, regular un procedimiento con un determinado plazo para que el trabajador descargue luego de ser notificado adecuadamente con un preaviso

de las medidas disciplinarias diferentes al despido sería una solución para equilibrar el poder de dirección en la relación laboral.

Reiterando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a raíz de la sentencia recaída en el Expediente N° 00206- 2013- PA/TC, se afirma que:

“[...] en el seno de un procedimiento disciplinario privado es necesario “[notificar] previamente a los [implicados] acerca de las faltas que se les imputan, a fin de que ejerzan su defensa. [Así, deben] comunicarles por escrito los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que —mediante la expresión de los descargos correspondientes— puedan ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa [...]” (2017, p. 5).

Así, estando dentro de un Estado Constitucional de Derecho, establecer un plazo determinado para que el trabajador pueda contraargumentar y probar que no cometió una falta, es una solución razonable para no vulnerar el derecho a la defensa del trabajador en sanciones diferentes al despido.

Además, se evidenciaría el respeto al debido proceso como derecho constitucional, lo cual es respaldado por la jurisprudencia nacional a efectos de que el empleador conceda un plazo razonable para que los trabajadores realicen sus descargos.

3. La necesidad de regulación para garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores afectados por la imposición de sanciones disciplinarias distintas al despido

Como bien se ha desarrollado previamente, en el marco de la relación laboral, los trabajadores se ven expuestos a diversas formas de sanción por parte del empleador, quienes sustentan sus decisiones en hechos que deben acreditar la infracción cometida por el trabajador y, sobre todo, en las disposiciones de la empresa contenidas en lineamientos o políticas internas.

Estos lineamientos o políticas internas deben ser una fuente por la que el empleador consolide una serie de disposiciones que deben ser respetadas por los trabajadores. Muchas veces, ello se materializa en los conocidos Reglamentos Internos de Trabajo o Códigos de Conducta.

Al respecto, Schwartz señala que el Código de Conducta es “un documento escrito, formal y distintivo que contiene normas morales para orientar el comportamiento de la organización o sus empleados” (2001, p. 248). En esa línea, Araque y Ruiz mencionan que la implementación de estos documentos internos, su comunicación y su difusión son pilares claves para que los trabajadores realmente evalúen cómo deben comportarse en la organización y verifiquen cuál es el verdadero significado de los valores empresariales (2013, p. 83).

Pero, así como estos documentos contienen obligaciones y prohibiciones sobre los trabajadores, cuyo incumplimiento podría resultar en una sanción disciplinaria, también existe la necesidad de que los procedimientos para imponer estas sanciones cuenten con espacios de descargos para los trabajadores involucrados.

Así, la falta de estos espacios, como se desarrolló en la sección anterior, demuestra una afectación al derecho a la defensa del trabajador. Por ende, se necesita que los documentos no sólo se encuentren orientados a señalar pautas de comportamiento para beneficiar el clima empresarial, sino también que se requiere que se brinden espacios que garanticen los derechos a favor de los trabajadores los cuales permitan perfeccionar su bienestar en la empresa.

A modo complementario, cabe mencionar una cita del autor Daniel Ulloa, quien considera que el objetivo de los documentos internos como el Reglamento Interno de Trabajo es complementar aspectos ya existentes o regular aspectos no previstos en la legislación laboral. Esta postura es afirmada por el autor debido a que “[...] en muchos aspectos el reglamento interno de trabajo se convierte actualmente en una compilación o síntesis de la legislación laboral” (2016, p. 92).

Entonces, es evidente que existe un problema de regulación en dos (2) niveles: Por un lado, a nivel legislativo, no se exige el cumplimiento de un procedimiento de preaviso para la imposición de sanciones disciplinarias distintas al despido, de manera que no es obligatorio que el trabajador cuente con un plazo para responder frente a las faltas imputadas. Por otro lado, a nivel interno, los

empleadores tampoco se ven en la obligación de regular procedimientos que cubran este vacío legislativo.

Teniendo en claro este panorama, es necesario tomar conocimiento del interés de las personas involucradas ante esta falta de regulación legislativa e interna para identificar la problemática en la realidad nacional. Por esa razón, fue indispensable la elaboración de encuestas que permitieron dar a conocer las distintas opiniones y experiencias de diferentes trabajadores, específicamente, dirigentes sindicales y/o afiliados activos a sindicatos en el Perú, en torno a la imposición de sanciones disciplinarias distintas al despido.

Una vez revisada esta información, se pasará a describir el tratamiento de esta situación en comparación con otros países para finalizar con una propuesta legislativa que permita garantizar efectivamente el derecho a la defensa de los trabajadores afectados.

3.1. Experiencias de los trabajadores en la actualidad

De conformidad con la introducción realizada para la presente sección, y a efectos de la investigación, la elaboración de encuestas es una fuente de información de suma importancia para conocer las experiencias de los trabajadores que en el día a día pueden verse afectados por una sanción disciplinaria distinta al despido, como es el caso de una simple amonestación verbal, una amonestación escrita, una suspensión sin goce de haberes, entre otras.

Para ello, se realizaron encuestas anónimas a diez (10) dirigentes sindicales y miembros activos de sindicatos de diferentes sectores de trabajo en total, mediante la plataforma Google Forms. En específico, la encuesta fue destinada a este grupo de trabajadores sindicalizados toda vez que cuentan con una participación más activa y cooperativa con los empleadores, considerando que representan las necesidades de los trabajadores para generar un mayor bienestar en la organización.

Para la elaboración de la encuesta, se seleccionaron cinco (5) preguntas obligatorias y dos (2) opcionales que se listan de la siguiente forma:

- Pregunta número 1: ¿Alguna vez has sido amonestado/a con una sanción disciplinaria distinta al despido? (Amonestaciones, suspensiones, entre otras)
- Pregunta número 2: ¿Te otorgaron un plazo para responder las imputaciones por la presunta falta cometida?
- Pregunta número 3: ¿Consideras que los y las trabajadoras deben tener un espacio para emitir sus descargos antes que se les imponga una sanción disciplinaria distinta al despido?
- Pregunta número 4: ¿Qué sanciones disciplinarias distintas al despido consideras que son las más comunes?
 - Pregunta opcional: En caso de haber respondido “Otras” en la pregunta anterior, favor de señalar cuáles.
- Pregunta número 5: ¿Su sindicato ha regulado algún procedimiento interno para las sanciones disciplinarias distintas al despido vía convenio colectivo?
 - Pregunta opcional: En caso de haber respondido “Sí” en la pregunta anterior, favor de señalar cómo es su procedimiento interno.

El resultado de las encuestas se reflejó a través de los gráficos mostrados a continuación:

Gráfico N° 1: Respuestas a la Pregunta N° 1

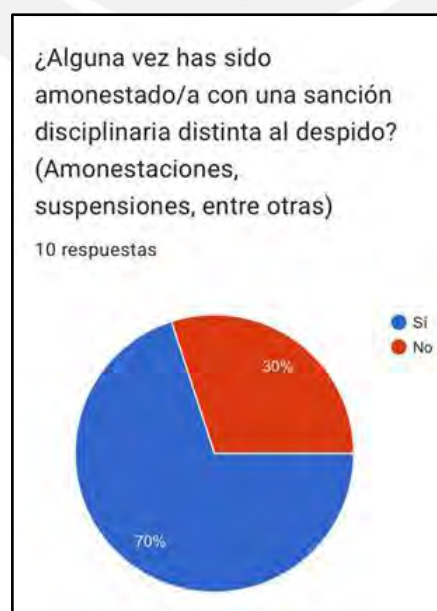


Gráfico N° 2: Respuestas a la Pregunta N° 2



Gráfico N° 3: Respuestas a la Pregunta N° 3

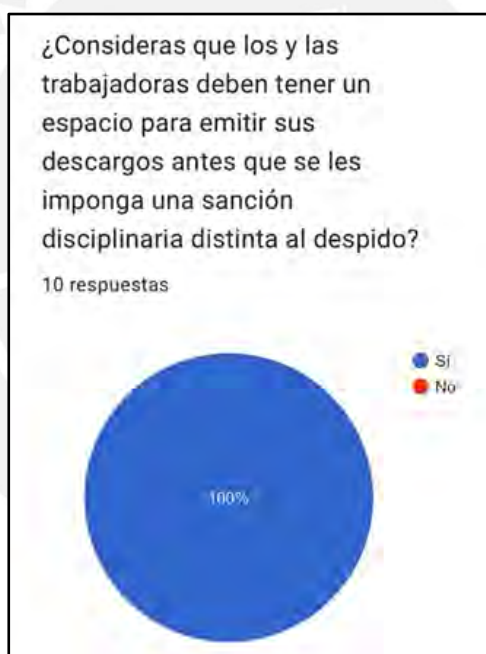


Gráfico N° 4: Respuestas a la Pregunta N° 4

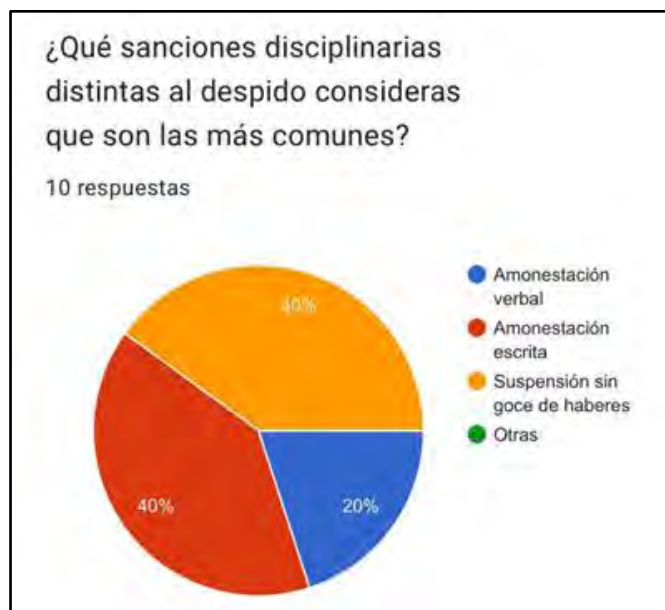
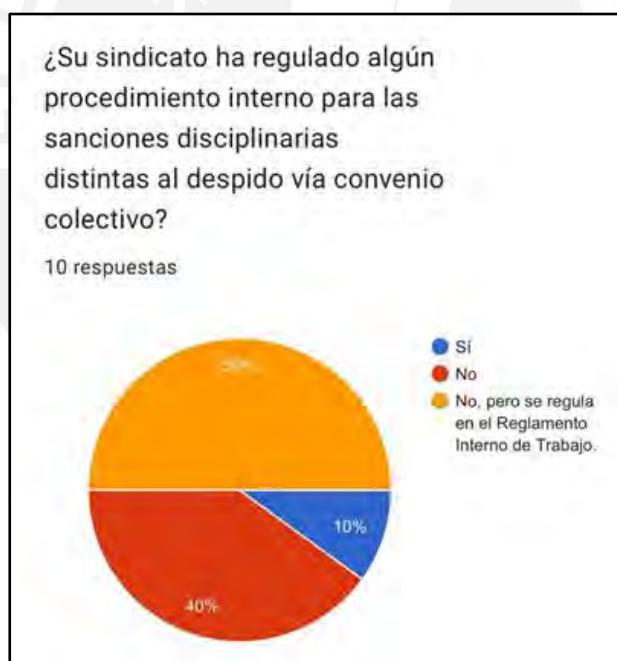


Gráfico N° 5: Respuestas a la Pregunta N° 5



De esta manera, a partir de la primera interrogante, podemos reconocer que la mayoría de los trabajadores de la encuesta han sido sancionados con una medida disciplinaria distinta al despido, sean amonestaciones, suspensiones, entre otras.

En el caso de la segunda pregunta, la mayoría de los trabajadores encuestados señalaron que sus empleadores no le otorgaron un plazo para responder las

imputaciones por las presuntas faltas que cometieron en alguna oportunidad. Con ello, se evidencia una gran proporción de trabajadores que se encuentran desprotegidos de un procedimiento interno que garantice su derecho a la defensa para cuestionar las faltas imputadas en cada caso concreto. Sin perjuicio de ello, existen trabajadores que cuentan con un procedimiento interno que les otorga un plazo de tres (3) o cuatro (4) días para emitir los descargos.

Para la tercera pregunta, la totalidad de trabajadores encuestados considera que los trabajadores deben contar con un espacio para emitir sus descargos antes que se les imponga una sanción disciplinaria distinta al despido. Bajo la perspectiva analizada en la presente investigación, estas respuestas coinciden con la necesidad de una regulación para que los trabajadores no vean limitado el ejercicio del derecho a la defensa.

Con respecto a la cuarta pregunta, un 20% de los trabajadores señala que la sanción disciplinaria más común es la amonestación verbal. Por su parte, un 40% precisa que dicha sanción común es la amonestación escrita, mientras que otros 40% afirma que la sanción más recurrente es la suspensión sin goce de haberes. En efecto, estas tres (3) sanciones disciplinarias diferentes al despido son las más habituales según los trabajadores encuestados, quienes no mencionaron otras alternativas a través de la pregunta opcional.

Finalmente, en virtud a la última consulta, un 40% de los encuestados indica que no existe una regulación interna para contestar las sanciones disciplinarias distintas al despido ni por convenio colectivo ni por el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Frente a ello, un 50% de los encuestados detalla que, si bien no se regula un procedimiento interno por medio de un convenio colectivo, sí existe una regulación mediante Reglamento Interno de Trabajo. Esta respuesta evidencia que existen empresas que, ante el vacío legislativo, sí consideran necesaria una regulación que permita que los trabajadores emitan sus descargos ante la imposición de las medidas disciplinarias en cuestión.

Por último, sólo uno de los encuestados afirmó que, vía convenio colectivo, se regula un procedimiento interno para estas sanciones disciplinarias. Es así como, en respuesta a la pregunta opcional, el trabajador encuestado señaló que

el sindicato le da seguimiento al caso en coordinación con la empresa. Por lo tanto, se acredita que existen sindicatos que tienen espacios de coordinación para garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores.

A través de estas respuestas, se evidencian resultados que permiten reconocer la problemática que se presenta a partir de la regulación actual de los procedimientos disciplinarios en las relaciones de trabajo, los cuales no exigen a los empleadores un espacio para emitir descargos respecto de las sanciones disciplinarias distintas al despido. Esta encuesta es un aporte valioso a la presente investigación que, a nivel empírico, acredita la existencia de una problemática sobre un amplio grupo de trabajadores que no pueden desvirtuar las faltas o infracciones cometidas debido a la ausencia de una regulación normativa que lo exija para el empleador.

3.2. El tratamiento de las medidas disciplinarias distintas al despido en el Derecho Comparado

Tomando en cuenta que en el Perú no existe una regulación a nivel legislativa sobre los procedimientos que el empleador debe seguir para garantizar un debido proceso y el derecho a la defensa de los trabajadores, es indispensable llevar a cabo un mapeo general sobre el tratamiento de esta materia en el Derecho Comparado.

En el caso de Argentina, el artículo 67° de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, Texto Ordenado por Decreto 390/1976, desarrolla las facultades disciplinarias del empleador y su respectiva limitación. Precisamente, este artículo precisa que el empleador tiene la facultad de aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos que cuenten con una demostración. En ese sentido, el trabajador tiene un plazo de treinta (30) días de notificada la medida disciplinaria para cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma.

De esta manera, se trata de un plazo extenso que permite que el trabajador se defienda ante las imputaciones del empleador para que suprima, sustituya o limite la medida disciplinaria según el caso. A falta de respuesta por parte del trabajador, se tiene por consentida la sanción.

Seguidamente, en la legislación mexicana, existe una regulación únicamente aplicable para los casos de suspensión sin goce de haberes. En efecto, el artículo 423° de la Ley Federal del Trabajo, Última Reforma DOF 27-12-2022, establece que la suspensión laboral, como medida disciplinaria, no puede exceder de ocho (8) días. En ese escenario, el trabajador tiene derecho a ser oído antes de la aplicación de la sanción.

Por ende, nuevamente nos encontramos ante una forma de regular el derecho a la defensa a favor del trabajador, quien cuenta -por ley- con un espacio para emitir sus descargos y cuestionar las sanciones disciplinarias previamente a la decisión final del empleador.

Finalmente, el artículo 115° del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia precisa que, antes de la aplicación de una sanción disciplinaria, el empleador debe brindar una oportunidad para que el trabajador involucrado sea oído en compañía de dos (2) representantes de su sindicato.

Al respecto, si bien el caso colombiano no establece específicamente un plazo en días, debemos mencionar que resguarda a los trabajadores otorgándoles el espacio para responder en conjunto con el sindicato, con el propósito de ejercer una defensa mucho más sólida.

Habiendo visto la experiencia comparada en los países en mención, en el Perú existe la necesidad de contar con una regulación a nivel legislativo que permita garantizar de manera efectiva el derecho a la defensa de los trabajadores involucrados en procedimientos disciplinarios por sanciones diferentes al despido. De lo contrario, a nivel interno no existirán intentos por parte de los empleadores por la falta de exigibilidad reconocida por ley.

Así, luego de haber identificado esta necesidad de regulación a partir de lo analizado en el presente trabajo de investigación, se presenta la siguiente propuesta de modificación legislativa a la LPCL:

“Artículo XX°.- El empleador no podrá sancionar al trabajador con una medida disciplinaria distinta al despido sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan”.

El artículo desarrollado contiene el procedimiento adecuado para cubrir el vacío legislativo que se evidencia en la actualidad en el marco de las relaciones de trabajo. Mediante esta regulación, los trabajadores cuentan con el sustento legislativo para no ver afectado su derecho a la defensa, lo que significa también que los empleadores deberán incorporar documentos internos que consoliden la legislación laboral y garanticen este procedimiento disciplinario para todo tipo de sanción, sin perjuicio de su nivel de gravedad.



Conclusiones y recomendaciones

Las sanciones disciplinarias nacen producto del poder de dirección del empleador, quien se encuentra facultado a supervisar las conductas laborales y sancionar aquellos incumplimientos de los trabajadores frente a obligaciones de trabajo u órdenes impartidas por el empleador, considerando también la inobservancia a lo dispuesto en documentos adicionales como políticas internas, reglamentos, manuales, entre otros.

Estas sanciones disciplinarias varían según la gravedad del caso, por lo que inician mediante una sanción mínima conservativa como es el caso de la amonestación verbal y pueden llegar a una sanción extintiva de la relación laboral a través de un despido.

Sin embargo, la regulación laboral del Perú únicamente establece un plazo para que el trabajador emita sus descargos frente a las imputaciones del empleador dentro de un procedimiento de sanción extintiva como el despido. Por tales razones, existe un vacío legislativo para responder ante las sanciones disciplinarias distintas al despido, conocidas también como sanciones conservativas. Esta situación genera una posible afectación al derecho de defensa del trabajador, quien no cuenta con un espacio de respuesta para aceptar la comisión una determinada falta o para negar la referida comisión y defender con los argumentos necesarios las imputaciones del empleador.

El derecho a la defensa representa una garantía para el debido proceso en el marco de una relación laboral, puesto que admite que el trabajador, por un equilibrio frente al poder de dirección, merece un espacio para realizar sus descargos en base a argumentos y medios probatorios en contra de las medidas disciplinarias diferentes al despido.

La falta de regulación laboral para exigir el establecimiento un procedimiento para las amonestaciones y las suspensiones sin goce de haber termina afectando el derecho a la defensa del trabajador, porque no tiene un espacio para cuestionar este tipo de sanciones aun cuando se le coloquen imputaciones genéricas en las cartas con la decisión sancionadora.

Por lo tanto, es exigible un procedimiento de defensa previo a la sanción a adoptar que se puede materializar a través de cartas de preaviso como aquellas

que se utilizan en los procedimientos de despidos. Así, el empleador debería notificar de forma adecuada al trabajador para que, dentro de un plazo prudente y razonable, pueda brindar sus descargos. Incluso, el trabajador podría tomar la decisión de no realizar descargos y aceptar la decisión adoptada, admitiendo la comisión de la falta.

Ahora, el vacío legislativo no significa que el empleador no pueda regular estos procedimientos mediante su Reglamento Interno de Trabajo o convenios colectivos con el sindicato. De esta manera, un empleador que actúa en respeto a los derechos y principios propios y vinculados al Derecho del Trabajo debería adoptar estos mecanismos en la medida que hoy por hoy no existe una regulación para ello. De esta manera, el empleador no terminaría afectando el derecho a la defensa del trabajador.

Por tales motivos, de manera similar al procedimiento de despido, es necesario regular un procedimiento sobre el resto de las sanciones disciplinarias con menor gravedad. Es así como la presente investigación propone una modificación legislativa a la LPCL que permita señalar lo siguiente:

“Artículo XX°.- El empleador no podrá sancionar al trabajador con una medida disciplinaria distinta al despido sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan”.

Con ello, los trabajadores verían cubierto un vacío legislativo y se reconocería la obligación de su implementación en los documentos internos de las empresas a fin de consolidar la legislación laboral vigente y garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores en estos procedimientos disciplinarios.

Bibliografía

Araque, R. y Ruiz, M. (2013). Los códigos éticos y la protección del stakeholder consumidor: un estudio sectorial. *Revista de Contabilidad*, 16 (2).

Álvaro, Luis. (2016). Procedimiento disciplinario laboral. *Gaceta Jurídica*.

Cárdenas, L. (2020). *El principio de inmediatez en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Empresa del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa – EPS SEDAPAR S.A., en el año 2019*. [Trabajo de Investigación, Universidad Católica San Pablo].

Espinoza, J. (2018). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *Soluciones laborales*.

Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador. *Ius et Praxis*, (2).

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Herlitz, G. y Vega, L. (2019) *El principio de proporcionalidad en el ejercicio del poder disciplinario del empleador*. [Tesis de grado, Universidad de Chile].

Huasupoma, S. (2022). *Determinación del procedimiento disciplinario sancionador en la actividad privada y el desarrollo jurisprudencial del debido proceso en materia laboral*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*. Lima, número 8, pp. 445-461.

Minaya, A. (2018). *El derecho a la defensa y la potestad disciplinaria en la imposición de sanciones distintas al despido*. [Trabajo Académico, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Montero, D. y Salazar, A. (2013). Derecho de defensa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Judicial*, (110), pp. 101-127.

Navarrete, A. (2012). Los derechos fundamentales en el procedimiento de despido: algunas consideraciones a tener en cuenta en el juzgamiento laboral. V *Congreso Nacional*. Lima, 2012, pp. 543-558.

Pacheco, L. (1998). El despido. Naturaleza jurídica y efectos. *Segunda jornada universitaria de derecho al trabajo*. pp. 79.

Pacheco, L. (2012). La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción. *Gaceta constitucional*, (51), pp. 137-144.

Pasco, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39), pp. 269-311.

Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del Derecho del trabajo. *Depalma*.

Schwartz, M. (2001). The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behaviour. *Journal of Business Ethics*, (32), 247-262.

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica*, (15), pp. 227-248.

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius La Revisa*, (38), pp. 120-154.

Valencia, L. (2020). Importancia del Reglamento Interno de Trabajo y su aplicabilidad. *Pereira*.

Base legal y jurisprudencial

- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Constitución Política del Perú.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia
- Casación Laboral N° 12034-2014 Lima.
- Casación Laboral N° 19087-2015 Lima.
- Casación Laboral N° 4494-2017 Lima.
- Casación Laboral N° 21896-2018 Arequipa.
- Casación Laboral N° 24685-2019 Lima Este.
- Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, Texto Ordenado por Decreto 390/1976.
- Ley Federal del Trabajo, Última Reforma DOF 27-12-2022.

- Sentencia recaída en el Expediente N° 00206- 2013- PA/TC.

