

LOS REQUISITOS PARA EL EJERCICIO VÁLIDO DE LA POTESTAD SANCIONATORIA DEL EMPLEADOR

Javier ESPINOZA ESCOBAR^(*)

RESUMEN
EJECUTIVO

La sanción disciplinaria puede ser definida como una medida empresarial adoptada en perjuicio del trabajador que ha incurrido en falta, esto es, en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo derivadas de fuentes diversas. Esta potestad del empleador no es absoluta, pues tiene como límites la razonabilidad, el respeto de los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, y la buena fe que evitan que, en su ejercicio, el empleador incurra en un abuso del derecho. En el presente artículo, el autor señala qué requisitos debe respetar una medida sancionatoria para que resulte válida.

» PALABRAS CLAVE

Falta laboral / Sanción disciplinaria / Razonabilidad / Proporcionalidad / Buena fe / *Non bis in idem*

Recibido : 07/05/2018

Aprobado : 08/05/2018

Introducción

La estructura naturalmente desigual de la relación laboral sustenta la titularidad y el

ejercicio del poder de dirección por parte del empleador, del cual deriva la facultad sancionatoria. Esta puede ser entendida como la potestad para corregir –durante el desarrollo de la relación laboral– las acciones u omisiones del trabajador que constituyan un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo. Esta facultad, además, constituye una herramienta funcional con vistas a la consecución de los objetivos empresariales y, en esa medida, complementa la facultad de dirigir y supervisar que también posee el empleador⁽¹⁾, dándole un contenido concreto.

(*) Profesor principal de Derecho del Trabajo de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Director (Sección Perú) del Laboratorio Hispano-Andino de Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social. Director de la revista *IUS. Revista de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.

(1) En ese sentido, se ha dicho que “el poder disciplinario constituye un complemento del poder de dirección, mediante el cual se actualiza la coercibilidad de las normas y órdenes derivadas del ejercicio de este último”. Bueno Magano, citado por De Seta, M. (2008, p. 827).

La facultad sancionatoria tiene respaldo en el artículo 59 de la Constitución (en adelante, CP), que reconoce la libertad de empresa y, expresamente, en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), que reconoce como facultad del empleador la de “sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

A través del presente artículo nos referiremos a la configuración jurídica de la potestad sancionatoria, determinando la función que cumple la sanción disciplinaria, los tipos de sanciones que se pueden aplicar en el ordenamiento jurídico peruano, los alcances y límites de la facultad sancionatoria, los requisitos para la aplicación válida de una medida sancionatoria así como el derecho del trabajador a impugnar la medida sancionatoria. Finalmente, expondremos algunas conclusiones sobre la temática tratada.

I. Configuración jurídica de la potestad sancionatoria

1. Función de la sanción disciplinaria

Como afirma Hernández (s/a), el poder de dirección del empleador sería un simple poder moral y no un poder jurídico si es que no fuera acompañado de la potestad otorgada al empleador para sancionar al trabajador que incurre en una falta laboral.

La falta laboral constituye un incumplimiento de las obligaciones que, “en su condición de trabajador, están previstas o son propias de la relación laboral sin importar la fuente de las obligaciones: los deberes

pueden provenir de un contrato de trabajo, política o reglamento empresarial, las normas legales, convenios colectivos, etcétera o inclusive puede sustentarse en un genérico deber de buena fe” (Toyama, 2009, pp. 124-125). Se configura por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos puedan revestir⁽²⁾.

La potestad sancionatoria se materializa a través de la aplicación de una sanción disciplinaria que tiene tal fuerza que es capaz de afectar la situación jurídica del trabajador, al punto de generar afectaciones en el derecho a percibir remuneración o, en caso de falta grave, la extinción de la relación laboral a través del despido.

La sanción disciplinaria no se encuentra definida en nuestro ordenamiento jurídico; no obstante, a fin de comprender su importancia y finalidad diremos que consiste en una medida empresarial adoptada en perjuicio del trabajador que ha incumplido las obligaciones derivadas de la relación de trabajo que están contenidas en la ley, el contrato de trabajo, los acuerdos colectivos, el reglamento interno de trabajo o cualquier otra disposición expresa emitida por el empleador. Tiene como finalidad “castigar un incumplimiento actual, y prevenir otros futuros, del trabajador afectado y del resto de la plantilla”⁽³⁾.

De la definición antes citada se puede extraer la función que cumple la sanción disciplinaria en el marco de las relaciones laborales privadas, pues garantiza el correcto y normal desenvolvimiento de las actividades dentro de la empresa “asociando a su

(2) Así lo establece el artículo 26 de la LPCL, que si bien está referida a las faltas graves que generan la sanción de despido, puede predicarse también de cualquier falta cometida por el trabajador. A esta condición Toyama la denomina autonomía de las faltas laborales. Cfr. Toyama (2009, p. 129).

(3) Fernández López, M., citada por Fernández (2015, p. 426).

característica función afflictiva en contra del trabajador responsable una general función intimidatoria respecto de la generalidad de los trabajadores (función preventiva general) y del mismo sancionado (prevención especial)” (cfr. Fernández 2015, p. 431), procurando que las conductas infractoras no se vuelvan a cometer en el futuro.

De esta forma se evidencia la funcionalidad de la potestad disciplinaria conferida por la ley al empleador, pues su eficacia estará relacionada con el mantenimiento del orden dentro de la organización empresarial y el cumplimiento de los fines empresariales.

2. Tipos de sanciones disciplinarias

La LPCL regula en su artículo 33 la facultad del empleador de imponer sanciones diversas por la comisión de una misma falta por varios trabajadores, teniendo en cuenta los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes. En ese sentido, además de la sanción de despido aplicada en caso de comisión de falta grave, la LPCL en su artículo 25, numeral h) se refiere a la sanción de amonestación escrita y en el artículo 12 literal g) reconoce a la sanción disciplinaria como una causal de suspensión de la relación laboral.

Aun cuando la LPCL no se refiera a ella, la práctica empresarial suele considerar a la amonestación verbal como un tipo de sanción que, normalmente, se encuentra regulada en el reglamento interno de trabajo⁽⁴⁾.

De esta forma, y siguiendo a Fernández (2015, pp. 435-439), podemos clasificar las sanciones disciplinarias en conservativas y extintivas. Serán conservativas 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. Están referidas a faltas que no son graves. Dentro de las conservativas existen sanciones de advertencia (tales como la amonestación verbal y la amonestación escrita) y sanciones que afectan algún derecho del trabajador, como ocurre con la suspensión que afecta la remuneración.

Serán extintivas aquellas cuya aplicación genera la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la gravedad de la falta cometida por el trabajador. Como es evidente, el despido constituye la única sanción extintiva recogida en el ordenamiento peruano.

La amonestación verbal es una sanción mínima. A través de ella el empleador comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral de mínima entidad y lo previene para que no incurra nuevamente en la conducta, pues, de lo contrario, le aplicará una sanción más grave. Suele estar regulada en el reglamento interno de trabajo, aunque generan –tanto para el empleador como para el trabajador– dificultades de probanza, sea para considerarla como un antecedente laboral o para impugnarla, respectivamente. Por ello es recomendable que –con conocimiento del trabajador– se deje constancia documental de su aplicación en el legajo personal del trabajador.

La amonestación escrita consiste en una advertencia o prevención comunicada por escrito al trabajador que incumple con sus obligaciones de trabajo, a fin de que enmiende su comportamiento o mejore su

(4) El artículo 3 del Decreto Supremo N° 039-91-TR (31/12/1991) regula la obligación de las empresas con más de 100 trabajadores de establecer un reglamento interno de trabajo en el que –entre otras cuestiones– se puedan regular las medidas disciplinarias (art. 2, literal i). Siendo así, esta norma unilateral del empleador se convierte en el instrumento fundamental para regular las medidas disciplinarias o sancionatorias al interior de cada empresa, sobre todo las diferentes al despido que, de acuerdo con nuestra legislación, se encuentra sometido al principio de legalidad.

desempeño laboral dentro de la empresa, pues, de lo contrario, se le aplicará una sanción mayor. Está reservada para las faltas leves, dejándose su determinación y aplicación en manos del empleador, quien para tal efecto deberá actuar de forma razonable. El hecho de que se formalice por escrito –y conste en el legajo personal del trabajador– permite utilizarla como antecedente para la imposición futura de una mayor sanción por el hecho de la reincidencia.

La sanción de suspensión consiste en la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración como consecuencia de la comisión de una falta moderada o de la reiterancia en las faltas leves. Durará el tiempo que el empleador razonablemente considere adecuado, siendo lo más óptimo que tanto las causas como el tiempo de duración de la suspensión se especifiquen en el reglamento interno de trabajo o cualquier otra disposición interna empresarial, previamente notificada a los trabajadores. También se debe dejar constancia de su aplicación en el legajo personal del trabajador para su utilización frente a la reiterancia en su comisión, pudiendo incluso habilitar –en caso se incurra en la misma falta– al despido del trabajador.

Finalmente, el despido constituye la sanción más grave frente a la comisión de una falta grave cometida por el trabajador. Implica la decisión unilateral del empleador de extinguir el vínculo laboral con el trabajador infractor por causas relacionadas con la

conducta o con la capacidad. Para su validez, debe sustentarse en las causas justas de despido previamente establecidas en la LPCL y se debe respetar el procedimiento establecido para tal efecto⁽⁵⁾. A diferencia de las otras medidas disciplinarias, el despido tiene una función retributiva y preventiva general respecto de los restantes trabajadores, pero no la función correctiva sobre el propio trabajador sancionado (cfr. Fernández, 2015, p. 441), quien, salvo que el empleador haya incurrido en un despido arbitrario, nulo, incausado o fraudulento que lo habilite a solicitar reposición en el empleo, ve extinguido el vínculo laboral.

3. Alcances y límites de la potestad sancionatoria

Es evidente que una potestad que produce tales efectos no es absoluta. Como se desprende del artículo 9 de la LPCL, la potestad sancionatoria debe ejercerse “dentro de los límites de la razonabilidad”; pero, además, debe respetar lo regulado en el artículo 23, párrafo tercero de la CP, que nos recuerda que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. De esta forma, los derechos constitucionales y la protección de la dignidad del trabajador se convierten en un límite para el ejercicio de la potestad sancionatoria. También constituye un límite de la potestad sancionatoria el principio de buena fe que informa el cumplimiento de las prestaciones de cualquier tipo de relación contractual, incluyendo la laboral.

(5) Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 22.- “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

3.1. Razonabilidad

De acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, la razonabilidad es un criterio vinculado a la justicia, permite controlar la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, como lo son las relacionadas a la facultad sancionatoria del empleador.

La razonabilidad implica “encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional”⁽⁶⁾, de tal forma que el empleador sea capaz de sustentar de modo objetivo que la aplicación de la sanción se corresponde con la existencia de una causa justa, esto es, con el incumplimiento de las obligaciones del trabajador; que existe proporcionalidad entre la sanción aplicada y la gravedad de la infracción y del incumplimiento laboral; y que la medida se adopta “con miras a la mejora de la conducta del trabajador y teniendo por finalidad el buen funcionamiento de la organización productiva y del grupo que lo compone” (De Seta, 2008, p. 834), esto es, con respeto del principio de funcionalidad.

3.2. El respeto de los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador

La vinculación de la actuación empresarial a los derechos fundamentales cuenta con respaldo en el artículo 23, tercer párrafo de la CP y ha sido destacada por el TC en innumerables sentencias, pues el deber de respetar y cumplir la CP—regulado en su artículo 38—corresponde a todos los peruanos. Este deber demuestra la vinculatoriedad *erga omnes* de la Suprema Norma que se proyecta

“no solo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre los particulares”. Por ello, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado que pretenda desconocer los derechos fundamentales reconocidos en la CP puede ser calificado como inconstitucional⁽⁷⁾.

Estas afirmaciones adquieren mayor relevancia en el ejercicio de la potestad sancionatoria, pues, al margen de la posición de superioridad que ostenta el empleador frente al trabajador, la imposición de una sanción no puede dañar la dignidad del trabajador ni desconocer o afectar los derechos fundamentales laborales específicos o inespecíficos.

3.3. La buena fe

La buena fe implica que el comportamiento del empleador, sobre todo en ejercicio de una facultad discrecional, es un comportamiento honesto, íntegro, que no busca dañar al trabajador, sino observar la finalidad propia del ejercicio de la potestad sancionatoria reconocida en la LPCL y que no es otro que mover la conducta del trabajador al cumplimiento de los fines empresariales, salvo que se trate de una falta grave que, por su entidad, torna irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

Como es evidente, el ejercicio de buena fe de la potestad sancionatoria se aprecia en el caso concreto y su observancia dejará en evidencia que, pese al incumplimiento del trabajador, el empleador se comporta de la forma esperada sin incurrir en abuso del derecho.

(6) Cfr. STC Exp. N° 00535-2009-AA/TC, del 5 de febrero de 2009, fundamento jurídico 17; también, la STC Exp. N° 0006-2003-AI/TC, del 1 de diciembre de 2003, fundamento jurídico 9.

(7) Cfr. STC Exp. N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002, fundamento jurídico 6.

4. Requisitos para la aplicación válida de una medida sancionatoria

Si el ejercicio de la potestad sancionatoria está sometido a los límites antes mencionados, entonces en la concreta aplicación de una sanción, el empleador debe tener en cuenta una serie de requisitos que le otorguen validez. Así tenemos:

4.1. La existencia de una falta laboral previamente determinada como causa habilitante para el ejercicio de la potestad sancionatoria

En el ordenamiento peruano es la ley la única norma capaz de establecer de modo expreso y taxativo las faltas graves —consideradas causas justas— que habilitan a imponer la sanción de despido⁽⁸⁾; sin embargo, nada se regula respecto de las faltas leves y moderadas que puedan generar la imposición de los otros tipos de sanciones, dejándose a la potestad del empleador su determinación y regulación.

Lo importante es que las faltas, sea cual sea su entidad, se encuentren previamente determinadas porque de esta forma se garantiza al trabajador la posibilidad de su conocimiento. En ese sentido, adquiere importancia la existencia del reglamento interno de trabajo como herramienta de gestión del personal en el que se puede regular, entre otras cuestiones, las faltas leves y moderadas que generarán sanciones diversas al

despido así como el procedimiento para su imposición. Más allá de que el Decreto Supremo N° 039-91-TR establece la obligación de contar con esta norma a las empresas que tienen más de 100 trabajadores⁽⁹⁾, se trata de un documento normativo de gran utilidad, pues en él se establece el marco general regulatorio de las reglas que deben cumplirse al interior de la empresa, convirtiéndose, de esta forma, en una herramienta que garantiza la potestad directiva y sancionatoria del empleador, siempre y cuando su contenido respete las disposiciones legales y constitucionales vigentes⁽¹⁰⁾.

Siendo tal la importancia del reglamento interno de trabajo, su utilidad carecería de sentido si es que el empleador no cumple con la obligación de hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar del reglamento interno de trabajo o su modificación, presentado a la autoridad competente, dentro de los cinco (5) días naturales de producido el referido acto (artículo 4 del Decreto Supremo N° 039-91-TR).

A pesar de que lo óptimo es que todo aquel que se encuentre en la posición jurídica de empleador cuente con un reglamento interno de trabajo, en ausencia de este, nada obsta para que la determinación de las faltas se efectúe en directivas internas de la empresa o el propio contrato de trabajo, siendo necesario —en todo caso— que el documento empresarial en el que se regulen las faltas sea puesto en conocimiento de los trabajadores.

(8) En ese sentido, se reconoce al principio de legalidad como uno de los principios relacionados con la causa de despido que debe ser respetado por el empleador. Así, en la STC Exp. N° 03169-2006-PA/TC, del 10 de octubre de 2008, se ha establecido que "(...) en el presente caso no se ha vulnerado el principio de legalidad, pues la falta imputada al demandante se encuentra previamente determinada en la ley (*lex scripta*), la cual es anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y describe un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)" (ver fundamento jurídico 9).

(9) Decreto Supremo N° 039-91-TR (31/12/1991), artículo 3.- "Están obligados a contar con Reglamento Interno de Trabajo todo empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores".

(10) En caso contrario, se faculta a quien tenga legítimo interés a impugnar el reglamento interno de trabajo (ver artículo 2, numeral 1, literal f) de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo).

Finalmente, se debe tener presente que las conductas que se fijan como faltas se correspondan con el ámbito laboral y no se trate de conductas extralaborales⁽¹¹⁾, esto es, que guarden relación con las obligaciones exigibles al trabajador como miembro de la organización empresarial que contribuyen a la consecución de los objetivos empresariales y que se ponen en riesgo por el incumplimiento del trabajador.

4.2. Proporcionalidad de la sanción

Es una manifestación de la razonabilidad, significa que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida por el trabajador⁽¹²⁾.

Se habla así de un ejercicio gradual de la potestad sancionatoria, esto es, que el empleador, valorando el hecho concreto, las circunstancias en las que ocurrió, el daño generado, los antecedentes del trabajador⁽¹³⁾, la reiterancia en la comisión del hecho, el cargo o función desempeñados por el trabajador y la capacidad de enmienda del trabajador, determine razonablemente la sanción que aplicará⁽¹⁴⁾, pues a una falta leve corresponde una sanción leve; a una falta moderada, una sanción moderada; y a una falta grave, una sanción grave.

La gradualidad no significa que ante el primer incumplimiento grave del trabajador el empleador no pueda aplicar la sanción de despido. Esta podrá aplicarse si la falta cometida es de tal entidad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral⁽¹⁵⁾.

4.3. Respeto del principio de inmediatez u oportunidad

La LPCL en su artículo 31 reconoce expresamente el principio de inmediatez como uno que debe ser tomado en cuenta por el empleador al momento de aplicar la sanción de despido. Ello, no obstante, no significa que el citado principio de inmediatez, llamado también de oportunidad, no deba ser aplicado en la imposición de cualquiera de las otras medidas sancionatorias.

Como lo ha afirmado el TC, el principio de inmediatez “constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta”⁽¹⁶⁾, cualquiera sea esta. Guarda relación con el respeto de un plazo razonable para la adopción de la decisión de sancionar a un trabajador y con la buena fe del empleador, pues lo contrario afectaría la seguridad jurídica que

(11) Salvo las situaciones en las que ciertos aspectos de la vida personal de un trabajador puedan ser atendibles por el empleador por incidir decisivamente en sus labores, como ocurre en el caso de los trabajadores de empresas ideológicas, los futbolistas profesionales, los artistas, etc. Cfr. Toyama (2009, p. 125).

(12) De acuerdo con el TC, la diferencia entre la razonabilidad y la proporcionalidad radica en que “el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”. Cfr. STC Exp. N° 2192-2004-AA/TC del 11 de octubre de 2004, fundamento jurídico 15.

(13) En relación con los antecedentes del trabajador, el TC, al valorar la decisión de despedir al trabajador adoptada por la empresa, concluyó que el despido no fue la decisión más adecuada e idónea: “(...) Teniéndose en cuenta que la empresa, en la fundamentación de las cartas cuestionadas y durante el curso del proceso de amparo no ha argumentado que los demandantes tengan antecedentes disciplinarios que haya merecido que se les imponga alguna sanción disciplinaria”. Cfr. STC Exp. N° 05104-2008-PA/TC, de 10 de agosto de 2009, fundamento jurídico 14.

(14) Así también ha sido reconocido por el TC, para quien los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán “teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos”. Cfr. STC Exp. N° 00606-2010-PA/TC, del 28 de octubre de 2010, fundamento jurídico 4.d. Y es que, según el TC, “el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”. Cfr. STC Exp. N° 00535-2009-PA/TC, del 5 de febrero de 2009, fundamento jurídico 13.

(15) Tal como lo ha precisado el artículo 25 de la LPCL: “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”.

(16) Cfr. STC Exp. N° 01112-2012-PA/TC, del 7 de enero de 2013, fundamento jurídico 5.

debe imperar en las relaciones jurídicas privadas, convirtiéndose en una conducta abusiva que produce indefensión al mantener sobre el trabajador la amenaza de una sanción laboral indefinidamente, sin hacerla efectiva pero sin renunciar a este derecho (cfr. Fernández, 2015, p. 446).

En nuestro país, el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está referido a un periodo fijo de tiempo ni debe apreciarse con criterio rígido, sino que debe responder a “las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida”⁽¹⁷⁾, pues corresponde a aquel realizar todas las acciones propias del proceso de cognición y del proceso volitivo⁽¹⁸⁾ antes de adoptar cualquier medida sancionatoria.

La actuación inmediata del empleador, contabilizada a partir del momento en que tomó conocimiento de la falta, le garantiza que la aplicación de la medida sancionatoria no pueda ser cuestionada por el trabajador. Antes bien, dota de razonabilidad y legitimidad a la decisión empresarial al negarle al trabajador la posibilidad de afirmar que el empleador ha perdonado la falta⁽¹⁹⁾.

4.4. Respeto del principio *non bis in idem*

El principio del *non bis in idem* significa que el trabajador no podrá ser sujeto de aplicación de más de una sanción por el mismo hecho⁽²⁰⁾ y esto porque la imposición de una sanción extingue la potestad sancionatoria del empleador en relación con ese hecho concreto sancionado.

El respeto de este principio no significa que, a fin de imponer sanciones más graves o por casos de reiterancia, el empleador no pueda tomar en cuenta como antecedentes las sanciones previamente establecidas. Es más, algunas disposiciones de la LPCL exigen que el empleador haya sancionado previamente antes de aplicar la sanción de despido, como ocurre en el caso de la impuntualidad reiterada que exige como condición la imposición de sanciones previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Una cuestión que se debe tener en cuenta a nivel empresarial y que evitaría que el empleador viole este principio tiene que ver con la decisión de establecer con certeza el órgano de la empresa o el funcionario que cuenta con la competencia para aplicar las sanciones, pues ello evitaría que algún

(17) Cfr. STC Exp. N° 00543-2007-PA/TC, del 29 de setiembre de 2009, fundamento jurídico 10.

(18) Es el proceso volitivo el que está estrechamente ligado al análisis que debe hacer el empleador sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida sancionatoria a aplicar que está dado por “la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él”. Cfr. STC Exp. N° 00543-2007-PA/TC, del 29 de setiembre de 2009, fundamento jurídico 7, ii.

(19) Así ha sido reconocido por el TC al establecer que cuando no medie “un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un periodo prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez según la sentencia recaída en el Exp. N° 01799-2002-AA/TC, se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral”. Cfr. STC Exp. N° 04598-2012-AA/TC, del 1 de julio de 2013, fundamento jurídico 5.3.i.

(20) De acuerdo con el TC “(...) nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho, es decir, no puede recaer dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho”. Cfr. STC Exp. N° 03330-2010-PA/TC, del 22 de marzo de 2011, fundamento jurídico 4.

representante de la empresa imponga una llamada de atención verbal o escrita mientras otro representante u órgano inicia un procedimiento distinto para aplicar una suspensión o el despido.

4.5. Garantía del derecho de defensa del trabajador

Es una manifestación del derecho al debido proceso cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que debe observarse “en todos los procesos o procedimientos en los que se diluciden los derechos e intereses de las personas, sean estas personas jurídicas de derecho privado, órganos o tribunales administrativos”⁽²¹⁾.

En el artículo 31 de la LPCL se establece la obligación del empleador de no despedir al trabajador por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador 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, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

En esa medida, se ha introducido en el ámbito del ejercicio de la potestad

sancionatoria del empleador el derecho de defensa, que se proyecta como “principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”⁽²²⁾.

Y es que, siendo la sanción de despido una expresión de la potestad sancionatoria del empleador que termina afectando la situación jurídica del trabajador, el derecho de defensa genera en este la garantía de conocer con certeza las faltas que se le imputan⁽²³⁾; las normas de la ley, reglamento o norma empresarial incumplidas; el derecho a ser oído; el de presentar pruebas⁽²⁴⁾; el de controvertir las que se presenten en su contra y el derecho a obtener una decisión del empleador debidamente motivada⁽²⁵⁾.

Todas estas manifestaciones del derecho de defensa del trabajador deben ser consideradas y cumplidas por el empleador, pues, tal como se regula en la LPCL, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (art. 22) y el despido se puede declarar arbitrario si no se ha expresado causa o no se ha podido demostrar en juicio (art. 34).

(21) Cfr. STC Exp. N° 07569-2006-AA/TC, del 24 de setiembre de 2007, fundamento jurídico 5. En un sentido similar, el TC ha establecido también que “(...) el debido proceso –y los derechos que lo conforman, (...) resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión”. Cfr. STC Exp. N° 02563-2012-AA/TC, del 9 de octubre de 2012, fundamento jurídico 4.3.1.

(22) Cfr. STC Exp. N° 00832-2009-PA/TC, del 29 de setiembre de 2010, fundamento jurídico 5.

(23) En ese sentido, en el artículo 32 de la LPCL se establece que el empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

(24) En el artículo 31 de la LPCL se ha establecido que mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa.

(25) Así ha quedado de manifiesto en la STC Exp. N° 02563-2012-AA/TC, del 9 de octubre de 2012, pues si el empleador consideraba que el trabajador cometió una falta, debió “comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa” (ver fundamento jurídico 4.3.1.).

Nada dicen las normas legales sobre la vigencia del derecho de defensa en la aplicación de sanciones distintas al despido. No obstante, si a igual razón corresponde igual derecho, es evidente que el empleador debe respetar el derecho de defensa, sea cual sea la falta cometida y sea cual sea la sanción que le imponga al trabajador. En ese sentido, si el empleador aplica una sanción sin haber respetado el derecho de defensa del trabajador, incurriría en un ejercicio abusivo de su potestad sancionatoria y actuaría al margen de las disposiciones constitucionales que reconocen derechos a los trabajadores que no pueden ser desconocidos en el marco de una relación laboral⁽²⁶⁾.

Una vez más cobra protagonismo el reglamento interno de trabajo como la norma empresarial en la que se regule el procedimiento para la imposición de sanciones que incluya el derecho del trabajador a defenderse de las imputaciones, garantizándose de esta forma al empleador que el ejercicio de su potestad sancionatoria se realiza de conformidad con el mandato constitucional que exige el respeto, entre otros, de las garantías del debido procedimiento.

5. Derecho del trabajador a impugnar la medida sancionatoria

La normativa peruana no ha regulado la posibilidad de que el empleador instaure al interior de la empresa un procedimiento para impugnar la medida sancionatoria impuesta. No obstante, ello no significa que, vía reglamento interno de trabajo o a través de un convenio colectivo, no pueda establecerse dicha posibilidad.

Lo que sí queda claro es que, exista o no ese procedimiento empresarial para la impugnación de una sanción disciplinaria, en el marco de un Estado de derecho, el ejercicio de dicha potestad debe ser objeto de control jurisdiccional, sea que se ordene su revocación o la modificación de la graduación de una sanción disciplinaria impuesta como consecuencia del ejercicio irregular de la potestad sancionatoria del empleador.

La impugnación de las medidas sancionatorias en vía judicial será distinta para las medidas sancionatorias conservativas que para la medida sancionatoria extintiva de despido.

Respecto de las primeras, la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, regulaba en su artículo 4, numeral 3, literal b, la competencia de los jueces de paz letrados laborales para conocer en vía de proceso sumarísimo la impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral. La actual Ley N° 29497 no regula expresamente esta posibilidad, lo que no significa que no sea competencia de los jueces especializados de trabajo, pues estos, de acuerdo con su artículo 2, numeral 1, conocen en vía de proceso ordinario laboral todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios⁽²⁷⁾.

Un problema se presenta en relación con el plazo para la impugnación de las medidas

(26) En sentido contrario al que aquí se señala, Toyama (2009), para quien "el trabajador acusado de haber cometido una falta no tan grave podría ser castigado directamente con una amonestación o suspensión disciplinaria sin que el empleador se encuentre obligado legalmente a brindar una oportunidad de defensa al supuesto infractor" (p. 128).

(27) Lo cual, desde nuestro punto de vista, vuelve gravosa la impugnación, pues la vía del proceso ordinario laboral se resuelve en un plazo mucho mayor al del antiguo proceso sumarísimo.

sancionatorias conservativas, pues –a diferencia de la impugnación del despido, en el que se ha establecido un plazo de caducidad– no existe una norma que establezca el plazo con el que cuenta el trabajador para impugnar la sanción impuesta. Siendo que los plazos de caducidad son fijados por ley, en atención a lo establecido en el artículo 2004 del Código Civil, es necesario que se regule legislativamente el plazo de caducidad para impugnar las medidas sancionatorias distintas al despido. Lo contrario implica afectar la seguridad jurídica en la relación de trabajo. El criterio a tener en cuenta para fijar dicho plazo es el límite legal establecido para impugnar el despido; en todo caso, se podría establecer como plazo de caducidad el mismo del despido o un plazo menor dependiendo de la gravedad de la falta, siendo lógico que en caso de que el trabajador no ejerza su derecho, la sanción se tenga como consentida y válida a efectos de ser tomada en cuenta como un antecedente laboral negativo.

Respecto de la medida sancionatoria extintiva del despido, es el artículo 36 de la LPCL el que regula expresamente el derecho del trabajador a impugnarla judicialmente. Para tal efecto, el trabajador cuenta con 30 días naturales (que deben entenderse como hábiles en virtud del Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999/Trujillo)⁽²⁸⁾. La impugnación del despido es competencia de los jueces especializados de trabajo, quienes pueden conocerla en la vía del proceso ordinario laboral (artículo 2, numeral 1, literal a) de la Ley N° 29497) o en la vía del proceso abreviado, siempre y cuando se plantee la reposición como pretensión principal única (artículo 2, numeral 2 de la Ley N° 29497).

Conclusiones

1. La potestad sancionatoria del empleador convierte al poder de dirección en un verdadero poder jurídico al hacer efectiva la coercibilidad de las órdenes impartidas por aquel.
2. La sanción disciplinaria puede ser definida como una medida empresarial adoptada en perjuicio del trabajador que ha incurrido en falta, esto es, en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo derivadas de fuentes diversas. Cumple una función preventiva especial y una función preventiva general, en la medida que busca corregir la conducta del trabajador sancionado y prevenir a la generalidad de los trabajadores de la empresa frente a faltas futuras.
3. La eficacia de la sanción disciplinaria está relacionada con el mantenimiento del orden dentro de la organización empresarial y el logro de los objetivos empresariales. En esa medida, tiene un carácter funcional.
4. Las sanciones disciplinarias pueden ser clasificadas como conservativas y extintivas, dependiendo de si conservan o extinguen la relación laboral. Las conservativas pueden ser de advertencia (tales como la amonestación verbal y la amonestación escrita) o pueden afectar algún derecho del trabajador, como ocurre con la suspensión que afecta la remuneración. La sanción extintiva regulada legislativamente en el Perú es el despido.
5. La potestad sancionatoria no es absoluta. Tiene como límites la razonabilidad,

28 Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999/Trujillo: “Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral– aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58 del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36 del TUO”.

el respeto de los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, y la buena fe que evitan que, en su ejercicio, el empleador incurra en un abuso del derecho.

6. A partir de los límites antes mencionados, la aplicación válida de una medida sancionatoria requiere, cuando menos, la concurrencia de los siguientes requisitos: a) existencia de una falta laboral previamente determinada como causa habilitante para el ejercicio de la potestad sancionatoria; b) proporcionalidad de la sanción; c) respeto del principio de inmediatez u oportunidad; d) respeto del principio *non bis in idem*; y e) la garantía del derecho de defensa del trabajador.
7. El reglamento interno de trabajo juega un rol fundamental para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador, sobre todo en el caso de las sanciones diferentes al despido que no cuentan con una regulación legislativa. En ese sentido, sirve para la determinación expresa de las faltas que generan la aplicación de sanciones así como del procedimiento que garantice al trabajador el respeto de sus derechos fundamentales. La necesidad de establecer esta norma debería extenderse –salvo ciertas situaciones objetivas relacionadas con una condición particular– a todo aquel que se encuentre en la posición del empleador.
8. El trabajador tiene derecho a impugnar la medida sancionatoria, sea en un procedimiento interno empresarial o sea ante el Poder Judicial. A fin de cauterizar los intereses del trabajador, es necesario que se regule legislativamente el plazo de caducidad para que el trabajador pueda impugnar judicialmente las sanciones diversas al despido. De la

misma forma, sería conveniente que la impugnación judicial de las sanciones se viabilice a través del proceso abreviado laboral al tratarse de un conflicto que merece una solución rápida para no afectar la seguridad jurídica. El actual plazo de caducidad para impugnar el despido debe ser el criterio para establecer el mismo o u otro inferior para la impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido.

9. Sea cual sea la falta cometida y la sanción que se decida imponer al trabajador, se debe respetar el derecho de defensa del trabajador. La vigencia efectiva de las disposiciones constitucionales en el ámbito de las relaciones de trabajo obliga al empleador a respetar las garantías del debido proceso (entre ellas la del derecho de defensa) al momento de aplicar una sanción.

Referencias bibliográficas

- De Seta, M. (2008) “IV. Poder disciplinario”. En: Ackerman, M. (Dir.). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II La Relación Individual de Trabajo - I*, Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLIV, 1^{er} semestre, 2015, pp. 423-460.
- Hernández, L. (s/a). *Poder de dirección del empleador*. Recuperado de: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>>.
- Toyama, J. (2009). “El despido disciplinario en el Perú”. En: *Ius et Veritas* (38), pp. 120-154.