

Aspectos relevantes a tener en cuenta en la aplicación de sanciones disciplinarias distintas al despido

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 31 del Decreto Supremo 3-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (“LPCL”), tratándose de un **procedimiento de despido relacionado con la conducta del trabajador**, el empleador debe otorgar por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que el trabajador formule sus descargos frente a los incumplimientos que se le imputan.

En este escenario, resulta pertinente preguntarnos:



Si se busca sancionar al trabajador con una amonestación escrita o una suspensión sin goce de haberes, ¿el empleador también le debe otorgar un plazo razonable al trabajador para que formule sus descargos?

A la luz de recientes pronunciamientos judiciales y administrativos, **la respuesta es sí**. Veamos los principales temas y consideraciones para tener en cuenta en la aplicación de sanciones disciplinarias.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES



Resolución N° 568-2021/ SUNAFIL-TFL-Primera Sala:

En el marco de un procedimiento disciplinario, la entidad empleadora sancionó al trabajador con una amonestación escrita y suspensiones sin goce de remuneraciones.

Sobre el particular, el Tribunal de Fiscalización Laboral indicó que **“bajo ninguna circunstancia el trabajador debe encontrarse impedido de ejercer su derecho de defensa de manera previa a la emisión de sanciones que dicte su empleador**, siendo tal prerrogativa de carácter universal (...) carece de relevancia jurídica que el TUO de la LPCL no regule la observancia del derecho de defensa como requisito previo para sanciones diferentes al despido, puesto que tal prerrogativa se encuentra implícita en nuestra Constitución, dado que emana del derecho fundamental del debido proceso”.

INGRESA AL PRONUNCIAMIENTO COMPLETO [AQUÍ](#)



Casación Laboral 4494-2017-Lima

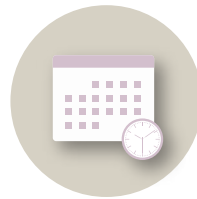
La Corte Suprema indicó que “al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) a un trabajador se debe seguir un debido procedimiento, que, si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido”.

INGRESA AL PRONUNCIAMIENTO COMPLETO [AQUÍ](#)

PLAZO PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE SANCIONES DISCIPLINARIAS - IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

El 18 de mayo de 2022 se reunieron los Jueces Supremos integrantes de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia para la realización de la audiencia del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral. Entre los principales acuerdos con implicancias en el régimen laboral de la actividad privada se encuentra el referido al plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido.

La Corte Suprema acordó que el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.



RECOMENDACIONES

Revisar políticas, procedimientos y directivas internas en materia de aplicación de sanciones disciplinarias.



Revisar la sección de sanciones disciplinarias regulada en el Reglamento Interno de Trabajo u otras políticas internas.



Capacitar a colaboradores para la correcta identificación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.



Respetar principio de inmediatez entre el conocimiento de la falta cometida por el trabajador y la aplicación de la sanción disciplinaria.



Respetar el principio de proporcionalidad y razonabilidad en el desarrollo de un procedimiento disciplinario.



Verificar que no se aplique al trabajador una medida disciplinaria por una falta que ya ha sido objeto de sanción previamente.



**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Socio
bar@prcp.com.pe

**Martín
Ruggiero**

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe