

Facultad sancionadora de los empleadores

Dentro de los límites de razonabilidad; el empleador tiene la facultad de sancionar de manera disciplinaria al trabajador por las infracciones o incumplimiento de las obligaciones a su cargo; esto conforme al artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las sanciones que el empleador puede aplicar, por faltas que no revisten gravedad, no están previstas en la norma. Por lo general ello es materia de la reglamentación interna de las empresas; y van desde la amonestación verbal o escrita, hasta la suspensión sin goce de remuneraciones. Recomendándose en todo caso, que la sanción sea razonable – proporcional – con la infracción cometida por el trabajador.

En lo formal, las sanciones de amonestación y/o suspensión pueden ser notificadas al trabajador mediante documento interno (memorándum o similar), dejando constancia de su recepción. Tratándose de despido, tener en cuenta que solo puede ser aplicado por falta grave prevista en el artículo 25 de la norma arriba citada.

Para que proceda, debe previamente notificarse por escrito al trabajador, de preferencia por vía notarial, señalando la falta que se le imputa en forma expresa e inequívoca, y concediéndole además un plazo mínimo de seis días naturales para que formule sus descargos.

Vencido el plazo, puede entrar en curso una segunda comunicación informando al trabajador el despido por la falta grave imputada. De no seguir esta formalidad, el despido puede considerarse arbitrario, aun cuando el trabajador hubiera incurrido en falta grave, debiendo asumir como indemnización el equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicios (contratos a plazo indefinido); y de un sueldo y medio por cada mes que falte para terminar el contrato (contratos a plazo fijo); con el tope de 12 sueldos.