



Ismodes Abogados



EL PODER DE DIRECCIÓN Y LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR EN LA RELACIÓN LABORAL

Abg. Ignacio Zavaleta Effio



EL PODER DE DIRECCIÓN Y LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR EN LA RELACIÓN LABORAL

Cuando nos encontramos frente a una relación de trabajo, debemos asumir que adquirimos derechos y obligaciones ya sea como trabajadores o encontrándonos en el otro lado de la frentera formando parte de la empresa o institución contratante, es decir, cómo empleadores.

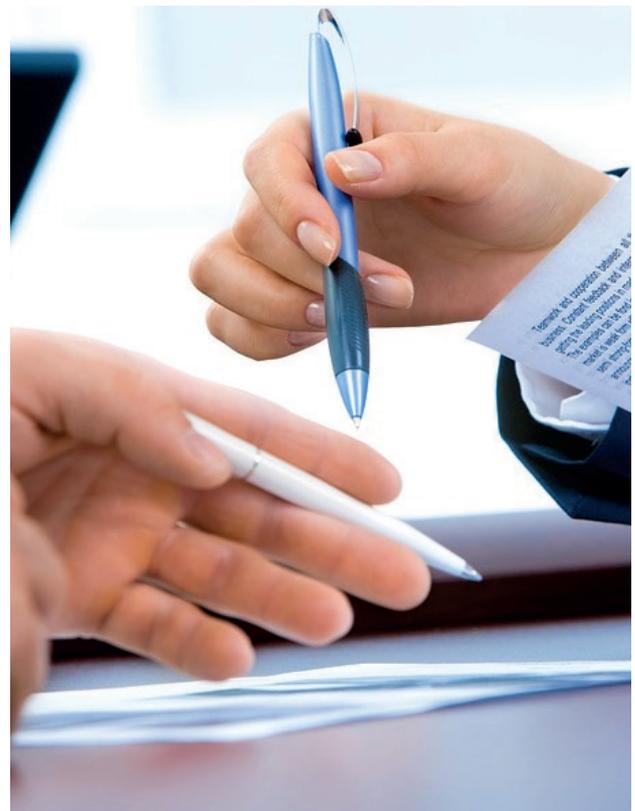
Las normas laborales han establecido tres elementos característicos y esenciales que deben existir en un contrato de trabajo, los mismos que deben confluir entre sí y son: la prestación personal de servicios, que se entiende por la obligación que tiene el trabajador en el desempeño de sus funciones y que deben realizarse sin ayuda de terceros, por las que recibe una contraprestación, que configura el segundo elemento llamado remuneración, que no es más que todo lo que el trabajador percibe en dinero y/o especie por la ejecución de sus servicios pero que éstos sean de libre disposición, todo ello bajo las órdenes del empleador que constituye el último elemento de la relación laboral, mediante el cual, fiscaliza, regula y sanciona el desempeño del trabajador, encontrándose subordinado.

Comúnmente se entiende que la subordinación es el elemento de la relación laboral más importante, ya que es el punto de quiebre diferenciador de una relación de carácter civil (como una locación de servicios) que muchas veces es utilizada para encubrir una relación laboral, ya que en una locación de servicios el locador realiza sus actividades con total independencia lo que en una relación laboral no sucede, tema que podrá ser desarrollado más ampliamente en otro artículo ya que en el presente analizaremos más ampliamente el poder de dirección del empleador, su facultad sancionadora y los tipos de sanciones que pueden imponerse por las faltas cometidas de los trabajadores.

EL PODER DE DIRECCIÓN

El poder de dirección no es más que el ejercicio inherente del empleador para ordenar, fiscalizar, reglamentar y organizar a uno o más trabajadores con la finalidad de obtener los logros y metas esperados en el desarrollo de su actividad empresarial; teniendo en cuenta además que el empleador se encuentra en la libertad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores dentro de los límites de la razonabilidad, tal como lo señala el Art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es importante tener en cuenta que el poder de dirección del empleador debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y la normativa laboral que sea aplicable a cada caso en concreto, es decir, el empleador no puede (ni debe) ejercerlo de manera arbitraria sino más bien dentro del marco de la legalidad y respeto de los derechos laborales.



CARACTERÍSTICAS DEL PODER DE DIRECCIÓN:

- *Organización laboral:* El empleador establece los reglamentos, horarios, turnos y procedimientos de trabajo que realizarán los trabajadores. Puede a su vez establecer el orden jerárquico de la organización de la empresa y distribuir cada una de las funciones a los empleados.
- *Dirección técnica:* El empleador puede establecer las pautas que deben seguir cada uno de los trabajadores en el cumplimiento de las labores asignadas, proporcionando instrucciones, así como el cumplimiento de estándares de calidad.
- *Lineamientos de seguridad:* El empleador debe garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores lo que se materializa en la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con la Ley 29783 y su Reglamento.
- *Fiscalización y Control:* Finalmente, el empleador ejerce la supervisión de los trabajadores a su cargo referente a su desempeño laboral y disciplinario. Ello implica que pueda ejercer mecanismos de control, realizar evaluaciones e imponer sanciones que sean razonables, es decir, sin vulnerar los derechos fundamentales en el marco de la legalidad.
- *Límites a la jornada laboral:* El empleador se encuentra obligado a respetar la jornada máxima de trabajo de 08 horas diarias y 48 horas semanales y por lo menos 24 horas de descanso a la semana.
- *Remuneración mínima vital:* El empleador debe pagar una remuneración justa por la labor realizada a sus trabajadores, debiendo respetar el salario mínimo vital establecido por Ley, es decir, el empleador no podrá pactar una remuneración inferior.
- *Prohibición de discriminación:* Las decisiones adoptadas por el empleador no pueden obedecer a motivos discriminatorios ya sea por raza, género, religión, orientación sexual, nacionalidad y en general cualquier actitud hostil que se encuentre contraria a la Ley y que ocasione un perjuicio al trabajador.
- *Debido procedimiento disciplinario:* Los trabajadores tienen derecho a procedimientos justos en los que tenga la opción de ser informado de los cargos en su contra y reconociendo y respetando su derecho de defensa. En este caso las sanciones deben ser proporcionales a la falta cometida.

LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR

El poder de dirección también conlleva al derecho del empleador de poder aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores en caso se evidencie algún incumplimiento a las normas laborales, el Reglamento Interno de Trabajo o el propio contrato en sí.

Dependiendo de la falta laboral cometida por el trabajador, la sanción disciplinaria puede ser leve, grave o muy grave, es decir, debe ser impuesta dentro de los límites de la razonabilidad ya que pueden verse afectados los derechos laborales del trabajador sancionado, por lo que será muy importante actuar de manera adecuada a cada caso en

LÍMITES AL PODER DE DIRECCIÓN

El empleador al momento de desarrollar su poder de dirección, debe sujetarse siempre al marco constitucional y legal de protección de los trabajadores, en ese sentido, el poder de dirección no es absoluto y los empleadores deben observar ciertos límites a la hora de ejercerlo, aquí podemos hacer un recuento de los supuestos de protección de los trabajadores:

específico para evitar cualquier tipo de sanción injusta o desproporcionada que pueda generar un reclamo por parte del trabajador ante las autoridades laborales competentes.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Dicho ello, resulta de vital importancia que la facultad sancionadora del empleador se ejerza dentro de un plazo prudente de conocida una falta cometida por parte del trabajador. El principio de inmediatez en palabras del profesor Toyama Miyagusuku lo define como: "relación de temporalidad entre el conocimiento de la causa justa [falta, infracción, etc.] y el inicio del procedimiento de despido" que en concordancia con el artículo 31º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala que: "El empleador no podrá despedir 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 formulare, 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 (...) Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez."

Es evidente que el artículo señalado en el párrafo anterior nos habla directamente de la sanción más gravosa o ultima ratio como lo es el despido, pero debemos enfocarla en un ámbito general respecto a todas las sanciones que puedan aplicarse al trabajador en cada caso en concreto; es por ello, que no existe un plazo específico para sancionar al trabajador, ya que como la misma norma lo señala, si estamos frente a una falta claramente cometida por el trabajador, la sanción también podrá ser inmediata, valga decir en el menor tiempo posible.

Sin embargo, también podremos encontrarnos ante un caso que revista una investigación en la que se necesite la recopilación de diversas pruebas (como testimonios, informes, pruebas materiales) que permitan al empleador determinar la efectiva comisión de la falta por el trabajador y poder aplicar la sanción más justa; es por ello que el principio de inmediatez resulta importante para cada caso en concreto para evitar un supuesto "perdón" de la falta cometida por el tiempo de inactividad desde la comisión de una falta hasta la imposición de una sanción y, por otro lado, la imposición de una sanción injusta sin la recopilación de la información necesaria y suficiente para sancionarla adecuadamente.

TIPOS DE SANCIONES LABORALES

Como mencionamos, existen tres tipos de sanciones aplicables a los trabajadores que cometan faltas o infracciones laborales, las mismas que van de menor a mayor y pueden ser leves, graves o muy graves. El artículo 33º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce la facultad del empleador de imponer sanciones según la falta cometida y que, en caso haya varios trabajadores involucrados, el empleador tendrá la potestad de sancionar de forma independiente a cada uno de ellos con diversas faltas atendiendo a cada circunstancia individual.

Los tipos de sanciones que encontramos son:

Amonestación

Esta sanción disciplinaria podemos encontrarla en el inciso h) del artículo 25º de la LPCL que permite la imposición de amonestaciones a los trabajadores que pueden clasificarse en amonestaciones verbales o escritas. Entendemos que la amonestación verbal es la sanción menos gravosa, ya que a través de ella se comunica de manera verbal al trabajador

una infracción laboral cometida, con la finalidad que ajuste su conducta y la falta no se cometa nuevamente, sirviendo como advertencia y no generando un precedente que quede registrado.

Por otro lado, la amonestación escrita reviste un poco más de gravedad ya que se entiende que el incumplimiento de las funciones y/o obligaciones del trabajador debe constar documentalmente con la finalidad de que el trabajador enmiende su comportamiento pero también de generar un registro de la falta cometida, sin embargo, esta sanción también es considerada leve.

Suspensión

Nuevamente encontramos esta medida disciplinaria en el inciso h) del artículo 25° de la LPCL así como en el inciso g) del artículo 12° del mismo cuerpo normativo que permite la imposición de esta sanción al trabajador y que la misma constituye una causal de suspensión válida de la relación laboral.

Es evidente que esta medida reviste una sanción intermedia, ya que podemos conceptualizarla como una sanción grave, ya que el empleador de manera unilateral determina el cese temporal de las funciones del trabajador y por consiguiente de la obligación del empleador de pagar la remuneración por los días que el trabajador se encuentre suspendido.

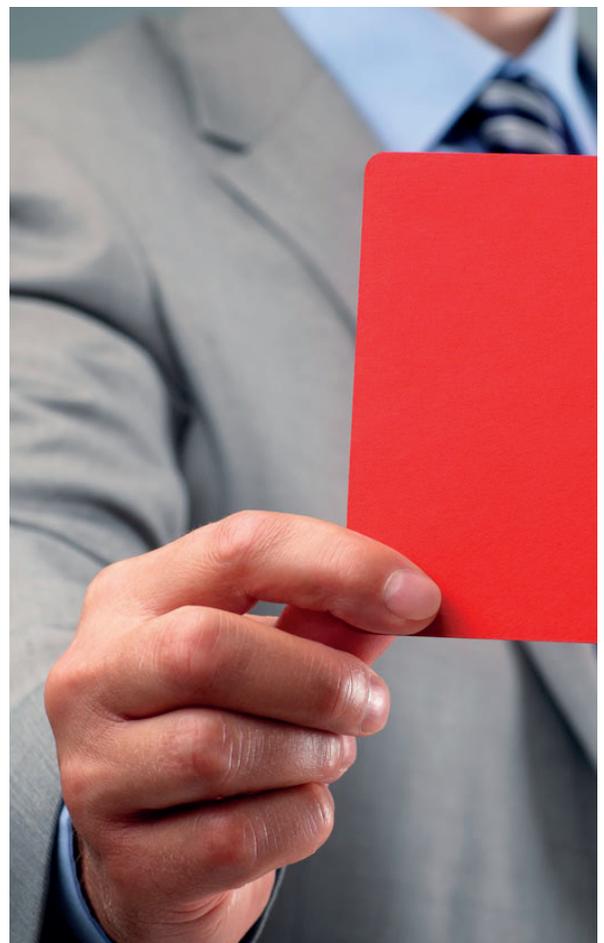
La imposición de esta sanción disciplinaria puede resultar de la reiterancia en la comisión de una falta por parte del trabajador o, según el caso amerite, puede realizarse prescindiendo de ella. Asimismo, no existe un tiempo de suspensión definido por la norma ya que dependerá del empleador tomando en cuenta un tiempo

razonable en relación a la falta cometida y a las disposiciones internas empresariales como las del Reglamento Interno de Trabajo.

Como la amonestación escrita, la suspensión sirve como antecedente para el empleador en caso el trabajador cometa una nueva infracción que pueda generar una nueva suspensión o incluso el inicio de un procedimiento de despido.

Despido

Finalmente, el despido viene a ser la medida disciplinaria más perjudicial para el trabajador, la misma que se considera como muy grave ya que es una de las causas de la extinción del contrato de trabajo según el artículo 16° de la LPCL. La normativa laboral permite que se ejecute el despido siempre y cuando exista una



causa justa que se encuentre contemplada en la ley y que ésta sea debidamente comprobada.

La causa justa de despido puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador avocándonos en esta oportunidad en el despido relacionado con la conducta del trabajador y más específicamente por la comisión de una falta grave según las señaladas en el artículo 25° de la LPCL.

Como la suspensión, el despido no necesariamente se aplica a partir de una serie de infracciones en cadena de sanciones disciplinarias más leves impuestas al trabajador, ya que dependiendo de los supuestos desarrollados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral podrá aplicarse cuando estemos frente a una infracción laboral que por su naturaleza, haga imposible que el trabajador continúe prestando servicios para la empresa haciendo insostenible el vínculo laboral.

Es muy importante que ante la aplicación del despido, se respeten los derechos laborales del trabajador, ya que deben cuidarse sobre todo la proporcionalidad en la aplicación del despido, es decir, que la comisión de la falta revista tal gravedad para imponer esta sanción así como el derecho de defensa del trabajador, para ello, la ley en su artículo 31° de la LPCL obliga al empleador a otorgarle un plazo no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le puedan formular. La norma adicionalmente permite que se exonere de este plazo cuando se trate de una falta grave flagrante pero consideramos que resulta muy contingente no seguir este procedimiento y recomendamos hacerlo para evitar futuras demandas de trabajadores despedidos que cuestionen esta sanción.

CONCLUSIONES

- 1. El poder de dirección del empleador es una herramienta necesaria para la gestión empresarial, pero debe ejercerse de manera justa y en concordancia con la normativa laboral vigente.*
- 2. La facultad sancionadora del empleador debe ser ejercida con proporcionalidad, respetando los derechos del trabajador y dentro de un plazo razonable, evitando una demora que pueda generar un "perdón aparente" de la falta cometida o la imposición de sanciones injustas.*
- 3. Las amonestaciones pueden ser verbales o escritas y su finalidad se centra en servir como advertencia para que el trabajador ajuste su conducta. La suspensión es una sanción intermedia, que implica el cese temporal de las funciones del trabajador; por último, el despido es la sanción más perjudicial para el trabajador, solo se puede aplicar si existe una causa justa y debidamente comprobada, que esté relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.*

Abg. Ignacio Zavaleta Effio

Email :

izavaleta@ismodesabogados.com

+51 994 960 746