

Inicia disputa sobre necesidad de comunicar imputación al trabajador antes de sancionarlo

Corte Suprema le da la contra al X Pleno Jurisdiccional, yendo en contra de su propio criterio con relación a la imposición de sanciones por parte del empleador.



Expertos están de acuerdo con lo resuelto por la Corte Suprema pero no con la incertidumbre que genera. (Foto: Difusión)

Síguenos en Google News

Gabriel O'Hara Salini
goharasalini@suprema.judicial.pe

Lima, 01/08/2023 05:55 a. m.

¿Los empleadores deben enviarle un comunicado previo a sus trabajadores antes de imponer una sanción? Según lo establecido en el X Pleno Jurisdiccional Laboral la respuesta es sí, en aras de proteger el derecho a la defensa de los trabajadores y que puedan realizar los descargos correspondientes. Sin embargo, según una reciente Casación (21334-2022) emitida por la Corte Suprema, este ya no sería el caso.

En la sentencia los jueces se apartan de lo indicado en el X Pleno y señalan que no existe base legal para que se exija al empleador realizar una imputación previa a la imposición de una medida disciplinaria ni mucho menos la obligación de otorgarle un plazo a los trabajadores para presentar sus descargos frente al comunicado del empleador.

Cesar Puntriano, socio del estudio Muñiz, señala que esta sentencia es "preocupante" puesto **"genera inseguridad jurídica y, además, deja sin piso al propio acuerdo del pleno, cuyo objetivo es unificar los criterios jurisprudenciales"**.

Elias Munayco, asociado senior del estudio Payet, coincide con Puntriano y señala que el nuevo pronunciamiento de la Suprema hace que **no se conozcan las "reglas de juego"**, por lo que **las partes están litigando sin saber cómo decidirán los casos las cortes.**

LEA TAMBIÉN: [Insultar a tu empleador ya no sería causal de despido.](#)

El problema mayor

Según lo que indicó la Corte Suprema, en el caso analizado no se **"ha establecido los fundamentos por los que la Casación número 4494-2017-Lima (sobre la que se sustenta el X Pleno Jurisdiccional) debiera considerarse precedente vinculante o doctrina jurisprudencial a efectos que pueda aplicarse al caso en concreto"**.

"El tema que esta Casación coloca en la pastera reside en la debilidad de los Plenos Jurisdiccionales Laborales como herramientas para la solución de conflictos laborales", señala al respecto Munayco.

Pese a que los Plenos Jurisdiccionales tienen un nombre que los haría parecer "intocables", no son de observancia obligatoria, como sí sucede con los Plenos Casatorios. A la fecha, sin embargo, no existe ningún Pleno Casatorio en materia laboral.

"Lo que corresponde es que la Corte Suprema fortalezca sus propios plenos y no los debilites pues, al no existir a la fecha ningún pleno casatorio en materia laboral, los plenos jurisdiccionales laborales cumplen con la necesaria función unificadora de la jurisprudencia", añade Puntriano.

LEA TAMBIÉN: [Pruebas presentadas fuera de plazo ahora tendrían valor para el Poder Judicial.](#)

¿Resolución positiva?

Con un argumento contrario, **Omar Diaz**, socio del estudio Rebaza, recalca que la sentencia emitida por la Suprema no es negativa.

Según el abogado, **con la visión anterior se venía aplicando una regla a "raja tabla" acerca de que siempre se debía comunicar al trabajador antes de sancionarlo, inclusive en casos de flagrancia.**

"Hay excepciones como cuando existe un caso en flagrancia, como también sucede en el despido. Por ejemplo, si encuentro a un trabajador fumando en una zona donde no se debe fumar existe una comprobación inmediata de la infracción. Ante ese supuesto, ¿qué argumento en contra o qué información adicional se debe recabar para comprobar la conformación de la falta?", señala el abogado.

Al respecto, en el caso específico analizado por los vocales Yrivarren Fallaque, Malca Guaylupo, Ato Alvarado, Carlos Casas y Yangall Iparraguirre, un trabajador asignado a un puesto esencial en una empresa atendió a una huelga, por lo que fue sancionado por su empleador sin antes cursarle un comunicado al respecto.

En ese sentido, Diaz señala estar de acuerdo con la sentencia dado que no revierte lo anteriormente dicho sobre garantizar el derecho de defensa de los trabajadores, sino que indica que no se puede aplicar la lógica de hacer una imputación previa a todos los casos, sino que se debe ver todo caso por caso.

Munayco está de acuerdo con Diaz, agregando que la corte debe tener en consideración que no puede establecer una obligación a los empleadores de otorgar un comunicado previo a sus trabajadores pues esto es similar a crear normas, **lo cual excede las facultades de las cortes.**