Judicatura y el derecho de defensa del trabajador

César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

La regulación laboral dispone en el artículo 31 del D.S. N° 003-97-TR, 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 formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Como se advierte, la legislación no contempla la exigencia al empleador de conceder plazo alguno al trabajador para que formule sus descargos cuando se trate de sanciones distintas al despido, sea por conducta o por capacidad. Sin embargo, en un pronunciamiento casatorio no vinculante, la Corte Suprema (Casación N° 4494-2017-Lima) señaló que al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) el empleador debe seguir un debido procedimiento, que si bien no está establecido en la legislación, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, pues de lo contrario se estaría vulnerando el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador. En la ejecutoria mencionada, la Corte Suprema citó lo resuelto en la STC N° 00206-2013-PA/TC, la cual a su vez se remitió a las sentencias recaídas en los Expedientes N° 0067-1993-AA/TC, 0083-2000-AA/TC, 1612-2003-AA/TC, 1489-2004-AA/TC, y 5215-2007-PA/TC. Similar razonamiento de la Corte Suprema fue expresado en la Casación Laboral 14501-2019 Ica, a propósito de la aplicación de una sanción disciplinaria de suspensión por parte del empleador. Recientemente, se han publicado los acuerdos asumidos en el X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, uno de ellos es el relativo al procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido. El acuerdo, tomado por unanimidad, establece que "[...] cuando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso". Los jueces, además, reconocen que el tema no es pacífico, pero los principios laborales obligan a que se respeten los derechos del trabajador ante cualquier tipo de sanción. Añaden que, en su opinión, "no se debe establecer procedimiento previo alguno y menos como obligación, sino solo precisar y enfatizar que el empleador, antes de aplicar una sanción distinta al despido, debe respetar el debido proceso, como, por ejemplo, precisar las faltas atribuidas, el sustento probatorio correspondiente, el plazo prudencial para absolver los mismos, entre otros; todo ello, en un contexto de respeto al derecho de defensa del trabajador". Entonces, ¿se exige un procedimiento o no? La posición de los jueces apuntaría a ello, pese a que la conclusión es contradictoria. Así, dada esta tendencia, lo recomendable es ajustar los procedimientos internos y otorgar la posibilidad de que el trabajador formule sus descargos cuando se le pretenda sancionar de manera disciplinaria en casos distintos al despido, pues, en este último supuesto, el derecho de defensa ya se encuentra consagrado legislativamente.