La impugnación de las sanciones



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El trabajador cuenta con 30 días para interponer una demanda de cobro de indemnización legal por despido arbitrario, de nulidad de despido o de cese de actos de hostilidad (despido indirecto). Hace muchos años se discutió si el plazo se computaba en días hábiles o calendario, siendo el criterio uniforme en la actualidad que este se determina en días hábiles. En el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional se acordó que el plazo para demandar la reposición por despido incausado o fraudulento también es de 30 días hábiles. Pero, ¿qué plazo tienen los trabajadores para impugnar judicialmente la imposición de sanciones distintas al despido? Así, resulta lógico considerar la existencia de un lapso razonable para que el trabajador cuestione las sanciones impuestas por su empleador, en aras de la seguridad jurídica pues no cabe que la posibilidad del reclamo se mantenga abierto en el tiempo, ya que ello supondría premiar la inacción por parte del trabajador afectado con la medida. Es en línea con ello que en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional se 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 privado.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 8715-2020 LIMA recoge lo señalado en el IX Pleno, afirmando con acierto que, si una persona tiene la potestad de ejercer un acto jurídico, pero no lo hace en el lapso establecido, pierde el derecho de entablar la acción correspondiente. De lo contrario, "surgiría por un lado una situación de incertidumbre para el empleador respecto a su potestad sancionadora y, por otro lado, se consentiría una actitud pasiva del trabajador al no proceder diligentemente ante hechos que considere arbitrarios en materia disciplinaria". A partir de ello declara fundada una excepción de caducidad deducida por un empleador y dispone el archivo del proceso. A similar conclusión, pero apartándose del IX Pleno Jurisdiccional Supremo, llegó la Sala Laboral Permanente de la Corte de Huaura, pues señaló que en los plenos jurisdiccionales no pueden fijarse plazos de caducidad, pero tampoco debe soslayarse que la facultad del trabajador de impugnar sanciones disciplinarias distintas al despido se sujeta al principio de inmediatez. Añade la sala que "si para cuestionar el despido, que es la sanción más gravosa que se aplica en la relación laboral, el plazo para accionar judicialmente es de 30 días hábiles, resulta razonable que, para el reclamo de una sanción disciplinaria distinta al despido, el plazo sea igual o menor al establecido para impugnar el despido".
Si bien la caducidad no puede fijarse por ley, es positivo el análisis efectuado por los magistrados. Lo que corresponde es que se modifique la norma laboral para que se recoja el referido plazo de caducidad.