



CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

NOTA INFORMATIVA N° 005 -AL-2023

ASUNTO : DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

FECHA : MIÉRCOLES 18 DE ENERO DEL 2023



PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA SANCIONES DISTINTAS AL DESPIDO

ANTECEDENTES

La Corte Superior de Justicia de Lima llevó a cabo el **X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de Lima**, en el cual, se pronunciaron sobre diversos temas, siendo uno de ellos el procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido.

ASPECTOS RELEVANTES DEL PLENO

Nuestra regulación laboral **no regula** un procedimiento específico, previo a la sanción que no sea el despido del trabajador, esto es, se le otorga un plazo de hasta seis días naturales con o sin goce de remuneración, para que presente sus descargos.

El poder disciplinario del empleador es el que tiene por corregir los actos que considere de inconducta cometida por el trabajador, con motivo u ocasión de su prestación de servicios y, por el cual pueden ser afectados los intereses de la empresa.

Consideramos que 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 al 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.

ACUERDO

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.

Muy atentamente,

DRA. ISELA SANCHEZ BAEZ

ASESORA LEGAL

CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS