

La multa económica como sanción disciplinaria

21 de Febrero de 2023



Por: Germán Lora
El Comercio, 18 de Febrero del 2023

“Es preciso señalar que la legislación laboral peruana no regula expresamente los tipos de sanciones disciplinarias que pudiese imponer un empleador frente a su trabajador, con la finalidad de corregir la actuación contraria a las normas y reglamentos internos, ni prohíbe modalidad alguna”, escribe el socio de Damma Legal Advisors.

Cuando era dirigente de un club de fútbol, cuyo nombre no requiero mencionar, se presentó una situación laboral sumamente interesante. Un jugador del equipo profesional al momento de salir del campo de juego fue abucheado por la hinchada del equipo contrario y realizó gestos obscenos contra la misma. Todo esto fue evidenciado en la televisión. Dos días después del referido incidente, lo convocamos a una reunión con la comisión disciplinaria del club para escuchar sus argumentos de defensa y finalmente se le impuso una multa de US\$500, conforme a lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

En ese momento el “bichito” de abogado laboralista se activó y me pregunté qué naturaleza jurídica tenía la actuación llevada por el club de fútbol, y llegué a la conclusión que se trataba de una sanción disciplinaria como consecuencia de la falta cometida por el jugador. Asimismo, entendí que podrían existir sanciones disciplinarias distintas a la amonestación (verbal o escrita), suspensión sin goce de remuneraciones o el despido. Teniendo en cuenta lo antes señalado, nos preguntamos si, de acuerdo con la legislación laboral peruana, son viables sanciones disciplinarias como la multa económica, la inhabilitación para ascender en la empresa o el traslado a un lugar de trabajo donde habitualmente se prestan los servicios.

Sobre el particular, es preciso señalar que la legislación laboral peruana no regula expresamente los tipos de sanciones disciplinarias que pudiese imponer un empleador frente a su trabajador, con la finalidad de corregir la actuación contraria a las normas y reglamentos internos, ni prohíbe modalidad alguna. El artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad solo establece que por la subordinación el empleador puede “sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”, sin que dichas medidas disciplinarias se limiten a las normalmente conocidas.

Quizás podríamos considerar que las sanciones disciplinarias tradicionales resultan aplicables a cualquier incumplimiento laboral y que las otras solo podrán ser impuestas en ciertos casos y en circunstancias especiales, o cuando no resulten aplicables las primeras. Por ejemplo, la sanción económica solo resultaría aplicable en los casos en que la conducta del trabajador haya causado un perjuicio económico para la empresa o como, en el caso del jugador de fútbol, no resulte viable la suspensión sin goce de remuneraciones. Asimismo, por ejemplo, el traslado del trabajador podría ser consecuencia de haber sido declarado culpable en una denuncia por hostigamiento sexual.

Cabe precisar que cuando planteamos la multa económica como sanción disciplinaria, no estamos pensando en los “descuentos” normalmente derivados de la inasistencia o impuntualidad del trabajador, pues no es una sanción disciplinaria sino una consecuencia evidente de no prestar los servicios contratados.