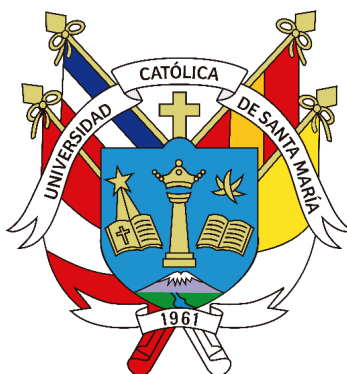


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



Propuesta de modificación al artículo 25 inciso h) del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral: clasificación de las tardanzas y su aplicación al despido justificado, proponiendo un cuarto criterio basado en los principios de razonabilidad y proporcionalidad

Tesis presentada por el Bachiller:

Bailon Argandoña, Edson Paul

ORCID: 0009-0008-4067-8621

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor (a):

Mg. Gonzales Ortega, Berly

ORCID: 0009-0000-0632-2068

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 07 de Agosto del 2025

Dictamen: 015496-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 015496, presentado por:

2014241961 - BAILON ARGANDOÑA EDSON PAUL

Titulado:

PROPUESTA DE MODIFICACION AL ARTICULO 25 INCISO H) DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL: CLASIFICACION DE LAS TARDANZAS Y SU APLICACION AL DESPIDO JUSTIFICADO, PROPONRIENDO UN CUARTO CRITERIO BASADO EN LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**46910101 - NALVARTE LOZADA JUAN CARLOS
DICTAMINADOR**



**73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



Propuesta de modificación al artículo 25 inciso h) del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral: clasificación de las tardanzas y su aplicación al despido justificado,

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

www2.trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

3%

3

busquedas.elperuano.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

doku.pub

Fuente de Internet

1%

6

lpderecho.pe

Fuente de Internet

1%

7

ebin.pub

Fuente de Internet

1%

8

idoc.pub

Fuente de Internet

1%

9

veratorres.com.pe

Fuente de Internet

1%

10

www.gerencie.com

Fuente de Internet

1%

11

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

DEDICATORIA

A mis queridos padres Roberto y Nilda, los cuales guiaron mi camino con su enseñanza para que pueda lograr mis metas y objetivos trazados.

A Julia, mi querida tía que, con perseverancia y lucha, compartió su apoyo incondicional en mi proceso de formación académica.

A mis abuelos Apolinario y Marcelina, quienes con su sabiduría, amor y ejemplo de vida me han enseñado el significado de la familia y que hoy me acompañan desde el cielo en cada paso que doy en mi vida.

Y sobre todo a Dios. Quien me hizo más valiente y fuerte en todas las situaciones que se me presentaron.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor Dr. Berly Gonzales Ortega, quien me brindo su apoyo absoluto en el presente trabajo de investigación.

A la Dra. Kelly Soto Hilari, quien supo guiarme con su conocimiento, interés y paciencia a través de todo el proceso.

A mi mejor amiga, Daysi por ser mi fuente constante de fortaleza, gracias por tus palabras de aliento y tu amistad sincera.

Finalmente, a Diana gracias por darme fuerzas cuando pensaba que no podía más y por creer en mi incluso cuando yo dudaba de mí mismo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación va enmarcado en la ley del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral específicamente en su artículo 25, inciso h), en el cual se encuentra como causal de despido justificado la tardanza reiterada, para lo cual no menciona los criterios para la validez del despido justificado, como son los parámetros o limitantes de la facultad sancionadora por parte del empleador para validar dicho despido justificado, así como pautas importantes relacionadas al número de tardanzas consideradas como tolerancia, cuando se considera la tardanza como tal.

A su vez se ha fijado como objetivo general el poder analizar la aplicación del despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. La presente tesis adopta un enfoque de diseño no experimental, dado que no se manipularán ni se alterarán las variables de investigación. Asimismo, es de corte transversal, ya que la recolección de información se realizará en un único período de tiempo. Las unidades de estudio estarán conformadas por casaciones laborales seleccionadas, y se utilizará un muestreo no probabilístico de tipo censal. Como técnicas e instrumentos, se emplearán la observación y la entrevista, complementadas con el análisis documental, que abarcará el estudio de jurisprudencias, doctrinas, artículos académicos y disposiciones legales relevantes.

En este contexto, se realizaron entrevistas a diversos especialistas en derecho laboral, mediante las cuales se recogieron opiniones sobre temas clave, tales como la posibilidad de que la tardanza reiterada constituya una falta grave y pueda considerarse una causal justificada de despido. Los comentarios obtenidos evidenciaron la importancia de establecer criterios claros y pautas para determinar la validez de estas decisiones, orientadas hacia una correcta implementación por parte del empleador. En este sentido, se abordará el análisis del principio de razonabilidad y proporcionalidad, tanto a nivel jurisprudencial como en el derecho comparado internacional. Como parte fundamental de esta investigación, se planteará una propuesta de modificación normativa que clasifique y regule los distintos tipos de tardanza, con el objetivo de garantizar una sanción más justa y adecuada.

Palabras claves: Derecho laboral, despido justificado, tardanza.

ABSTRACT

This research work is framed within the law of the Single Ordered Text of the Law of Productivity and Labor Competitiveness, specifically in its article 25, section h), in which repeated lateness is found as a cause for justified dismissal, for which it does not mention the criteria for the validity of justified dismissal, such as the parameters or limitations of the sanctioning power by the employer to validate said justified dismissal, as well as important guidelines related to the number of lateness considered as tolerance, when lateness is considered as such.

At the same time, the general objective has been set to be able to analyze the application of justified dismissal due to repeated lateness in Peruvian legislation and jurisprudence, proposing a fourth criterion based on the classification of the types of lateness and its assessment in accordance with the principles of reasonableness and proportionality. This thesis adopts a non-experimental design approach, since the research variables will not be manipulated or altered. It is also cross-sectional, since the collection of information will be carried out in a single period of time. The study units will be made up of selected labor cassations, and a non-probabilistic census-type sampling will be used. Observation and interviews will be used as techniques and instruments, complemented by documentary analysis, which will include the study of jurisprudence, doctrines, academic articles and relevant legal provisions.

In this context, interviews were conducted with various labor law specialists, through which opinions were collected on key issues, such as the possibility that repeated lateness constitutes a serious offense and can be considered a justified cause for dismissal. The comments obtained showed the importance of establishing clear criteria and guidelines to determine the validity of these decisions, oriented towards a correct implementation by the employer. In this sense, the analysis of the principle of reasonableness and proportionality will be addressed, both at the jurisprudential level and in international comparative law. As a fundamental part of this investigation, a proposal will be put forward for a regulatory modification that classifies and regulates the different types of lateness, with the aim of guaranteeing a fairer and more appropriate sanction.

Keywords: Labor law, justified dismissal, lateness.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPITULO I.....2

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 2

1.1. Descripción del Problema..... 2

1.2. Objetivos..... 3

1.2.1. Objetivo general.....3

1.2.2. Objetivos específicos..... 3

1.3. Hipótesis.....3

CAPITULO II..... 5

2. MARCO TEÓRICO..... 5

2.1. Estado del arte..... 5

2.1.1. Nacionales.....5

2.1.2. Internacionales..... 7

2.2. Bases Teóricas.....7

2.2.1. Potestad Sancionatoria del Empleador.....7

2.2.2. Alcances y límites de la Potestad Sancionatoria..... 12

2.2.3. Requisitos para la Aplicación de una Sanción..... 16

2.2.4. Impugnación de la Medida Sancionatoria.....18

2.2.5. Medidas Sancionatorias Conservativas.....20

2.2.6. Medidas Sancionatorias Extintivas..... 21

2.3. Jornada laboral y el horario de trabajo..... 23

2.3.1. Características de la Jornada Laboral..... 25

2.3.2. Tipos..... 27

2.3.3. Control de asistencia..... 28

2.4. Tardanza..... 29

2.4.1. Definición..... 29

2.4.2. La tardanza reiterada como falta laboral.....30

2.4.3. Periodo de Tolerancia..... 32

2.5. Despido Justificado.....	34
2.5.1. Definición.....	34
2.5.2. La causa justa.....	34
2.5.3. Las faltas de conducta.....	36
2.5.4. Despido Justificado por Falta Grave.....	37
2.5.5. Despido Justificado por Tardanza Reiterada.....	38
2.5.6. Criterios para la validez del despido por tardanza reiterada.....	39
a) Casación Laboral 13768-2016-Lambayeque.....	39
b) Casación Laboral 13548-2019-Lima Este.....	41
2.5.7. Procedimiento de sanción.....	42
2.6. Marco Legal.....	42
CAPITULO III.....	44
3. MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1. Enfoque de investigación.....	44
3.2. Nivel de investigación.....	44
3.3. Método de investigación.....	45
3.4. Diseño de investigación.....	46
3.5. Unidades de estudio.....	46
3.6. Técnicas.....	46
3.7. Instrumentos.....	46
3.8. Recolección de Datos.....	46
CAPITULO IV.....	47
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
4.1. Resultados de las entrevistas realizadas.....	47
4.1.1. Análisis de los resultados cualitativos.....	48
4.1.2. Análisis de los resultados cuantitativos.....	48
4.2. Análisis Jurídico.....	53
4.2.1. La falta grave.....	53
4.2.2. Deber de diligencia.....	53
4.3. Legislación comparada con México, Argentina, Colombia y España.....	54
4.3.1. México.....	54
4.3.2. Argentina.....	55
4.3.3. Colombia.....	56

4.3.4.	España (Legislación sobre la tardanza).....	59
4.4.	Jurisprudencia Nacional (Casaciones Laborales sobre despido por tardanza reiterada)	63
4.4.1.	Casación Laboral N° 13548-2019-Lima Este.....	63
4.4.2.	Casación Laboral N° 13768-2016 – Lambayeque.....	64
4.4.3.	Casación Laboral N° 2160-2016 – Lima.....	65
4.4.4.	Casación Laboral N° 14527-2015 – Lima.....	65
4.4.5.	Casación Laboral N.° 3453-2017, Lima Este.....	65
4.4.6.	Casación Laboral N.° 23780-2018, La Libertad.....	65
4.4.7.	Casación Laboral N.° 3090-2015, Cusco.....	66
4.4.8.	Casación Laboral N.° 5816-2018, Piura.....	66
4.4.9.	Casación Laboral N.° 21871-2018, Arequipa.....	66
4.4.10.	Casación Laboral N.° 01059-2018, Piura.....	66
4.4.11.	Casación Laboral N.° 12839-2019, Lima Norte.....	66
4.4.12.	Casación Laboral N.° 14989-2019, La Libertad.....	67
4.4.13.	Casación Laboral N.° 14799-2019, La Libertad.....	67
4.4.14.	Casación Laboral N.° 24914-2018, La Libertad.....	67
4.4.15.	Casación Laboral N.° 26374-2019, Arequipa.....	67
4.5.	Jurisprudencia Internacional.....	69
4.6.	Análisis entorno al principio de razonabilidad y proporcionalidad.....	70
4.6.1.	Sanción por tardanza.....	73
4.7.	Propuesta.....	74
	Norma Vigente.....	74
4.7.1.	Propuesta de modificación.....	74
4.8.	Justificación de la Propuesta Normativa.....	75
4.9.	Conexión con los Objetivos.....	76
	CONCLUSIONES.....	77
	RECOMENDACIONES.....	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
	ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Causas justas del despido.....	35
Tabla 2 ¿Llegar tarde al trabajo es una causal de despido?.....	56
Tabla 3 Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.....	57
Tabla 4 Casaciones Laborales.....	68
Tabla 5 Escala de sanción por tardanza.....	73



INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca determinar las normas doctrinarias y jurisprudenciales que respaldan un despido justificado por tardanza reiterada en relación con la potestad sancionatoria del empleador, es así que el capítulo I habla del poder sancionador del empleador, que consiste en sancionar a los empleados por infringir las normas legales, según los tipos de sanciones que pueden ser amonestaciones verbales, escritas, suspensiones y finalmente llegando al despido.

Teniendo sobre todo alcances y límites como son la razonabilidad, que implica evaluar una determinada medida desde el punto de vista de su justificación racional, consintiéndose en verificar que toda medida restrinja la libertad o los derechos fundamentales y se encuentra justificada para un fin legítimo, así mismo el trabajador tendrá conocimiento de cómo impugnar una medida sancionatoria, ya que si fuera despedido este puede pedir una reposición.

En ese sentido el capítulo II hará mención a la jornada laboral, que es la cantidad de horas en las que un empleado realiza sus actividades profesionales en su lugar de trabajo, y donde se aplicará el control de asistencia, también se distinguirá el horario de trabajo, que es el tiempo en el que se lleva a cabo la actividad profesional, dado que este es un tema importante en la investigación, se hará hincapié en la tardanza reiterada como falta laboral y así mismo se hablará del período de tolerancia y sus características y propósitos, que es cuando el trabajador salve la remuneración por el tiempo de tardanza y el trabajador pueda ingresar a laborar pese a la tardanza.

En el capítulo III definirá como punto clave de la investigación el despido justificado por faltas graves y faltas de conducta siendo el más crucial para esta investigación el de tardanza reiterada, ya que de acuerdo con la jurisprudencia y los estándares establecidos de todas las casaciones vistas, más específicamente la Casación Laboral 13768-2016-Lambayeque y la Casación Laboral 13546-2019-Lima Este.

Finalmente, el capítulo IV se enfocará en el derecho comparado y la jurisprudencia internacional, principalmente en el análisis entorno al principio de razonabilidad y proporcionalidad, proponiendo una modificación a la norma donde se incluya los tipos de tardanza en mérito al despido justificado por tardanza reiterada, como la parte esencial y fundamental de esta investigación.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

Para empezar, en nuestro país no existe una norma general que dé cabida a la definición del trabajador, como lo haría, por ejemplo, la legislación laboral española en el artículo 1 inciso 1) del estatuto de trabajadores, es por ello que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se puede ver componentes similares con los que la legislación laboral española atribuye para definir al trabajador, en este sentido el autor Toyama (2015), menciona que un trabajador, es todo aquel sujeto que personal y directamente se compromete a prestar sus servicios a cambio de una remuneración de parte de un empleador, donde este último es el acreedor de los servicios que brinda el trabajador por lo que puede dirigir la actividad del mismo y a la vez es deudor de un salario para el trabajador.

Así mismo el autor Toyama (2015), refiere que la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual, y anual que debe dedicar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral, es por ello que existe una diferencia con el horario de trabajo, donde este representa un periodo temporal durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar sus servicios y, por ende, este periodo no podrá ser mayor a la jornada legal.

De esta manera el empleador va configurar en su facultad de control y dirección, el poder sancionar y corregir las conductas indebidas de sus trabajadores que ignoran las obligaciones de la ley. Toyama (2015), menciona que el despido supone la extinción del contrato de trabajo por la voluntad del empleador, en tal sentido la relación laboral solo puede extinguirse válidamente cuando exista un motivo justificado, por esta razón es que el despido de un empleado estará supeditada a la existencia de una causa justa prevista en la norma.

Acto seguido la tardanza reiterada se configura como una causal de despido disciplinario, ya que el asistir de manera impuntual a trabajar determina irresponsabilidad y dejadez laboral. Toyama (2015), menciona que la tardanza reiterada se define como una falta grave justificante de un despido disciplinario, en este caso, no solo se requiere que las tardanzas sean continuas, sino que también se pide al empleador que previamente las haya acusado y sancionado mediante suspensiones o amonestaciones escritas.

En síntesis, se puede decir que en la ley del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 25, inciso h) en el cual se encuentra como causal de despido justificado la tardanza reiterada, específicamente no menciona un criterio para la validez del despido justificado, es decir, los parámetros o limitantes de la

facultad sancionadora por parte del empleador para validar dicho despido justificado, así como pautas importantes como aquellos relacionados al número de tardanzas consideradas como tolerancia, cuando se considera la tardanza como tal, entre otros, siendo imperante la revisión de jurisprudencia y doctrina para identificar los mismos.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la aplicación del despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza (leve, grave, muy grave) y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, con el fin de garantizar una aplicación equitativa y justa de las sanciones laborales.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo la falta de un criterio explícito sobre los tipos de tardanza en la normativa y jurisprudencia afecta la interpretación y aplicación del despido justificado, y cómo la implementación de este criterio podría beneficiar tanto a empleadores como a trabajadores.
- Exponer cómo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, se aplicará a cada tipo de tardanza clasificado bajo el cuarto criterio, asegurando que las sanciones sean adecuadas a la gravedad de la infracción.
- Proponer una tipología de las tardanzas laborales (justificadas, injustificadas, leves, graves y muy graves) como base para desarrollar criterios interpretativos claros que orienten la aplicación del despido justificado por tardanza reiterada, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Evaluar la necesidad de incluir un cuarto criterio dentro de la normativa actual, en el artículo 25 inciso h) del Decreto Legislativo N° 728, para crear un marco claro y transparente que permita a los empleadores aplicar sanciones disciplinarias de manera equitativa y conforme a la ley.

1.3. Hipótesis

Dado que la legislación peruana no establece una clasificación clara de los tipos de tardanza laboral y la jurisprudencia no define parámetros consistentes para la aplicación del despido justificado por tardanza reiterada, es probable que la implementación de un cuarto criterio normativo que clasifique las tardanzas como leves, graves y muy graves, aplicado conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, incremente la legitimidad y equidad en la aplicación de sanciones laborales, contribuyendo a una mayor seguridad jurídica tanto para empleadores como trabajadores.



CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

2.1.1. Nacionales

Holguin (2020), en su investigación *“El alcance de los principios de razonabilidad y proporcionalidad frente al principio de legalidad en el despido por causal de tardanza reiterada en el Perú”*, nos indica que tiene como objetivo el análisis donde se cuestiona por qué la jurisprudencia nacional reconoce el despido por tardanza reiterada, mas no realiza un verdadero análisis de cada caso en concreto, ni se pronuncia respecto a detalles trascendentales como el número de tardanzas permitido, la necesidad de valorar antecedentes del trabajador, así como el tiempo que se determina la tardanza, haciendo un estudio al vínculo que tienen el trabajador y empleador en la razonabilidad y proporcionalidad como límite al poder de dirección, estudiándolo a través de parámetros y criterios para determinar el despido justificado en tardanzas reiteradas, concluyendo que en el ejercicio del poder disciplinario no es absoluto, por el contrario, debe ser gradual y tendente a preservar la relación laboral y en ese sentido, a falta de motivación y un análisis objetivo frente a la tardanza reiterada, nuestros jueces no hacen sino abrir una ventana peligrosa y finalmente ayuda a la investigación, para que haya una adecuada interpretación de normas y hechos para pronunciarse sobre la extinción del vínculo laboral de despido justificado por tardanza reiterada.

Valencia (2022), en su investigación *“Informe Jurídico sobre la sentencia de Segunda Instancia recaída en el Expediente N° 09830-2019-0-1801-JR-LA-08”*, tiene como objetivo analizar la sentencia de vista recaída en el Expediente N° 09830- 2019-0-1801-JR-LA-08, estudiando la nulidad de despido interpuesta por la señora Ana Verónica Quispe Cardeña contra la empresa Gloria S.A. Ordenando su reposición en el trabajo, a través de un análisis jurídico del expediente mencionado anteriormente, llegando a la conclusión la importancia que tiene el papel del empleador en la protección de la madre trabajadora y la promoción de un trato igualitario en el centro de trabajo, por lo cual contribuye en mi investigación, para que se dé la configuración de los elementos necesarios para que se dé la falta grave, así como la aplicación de la protección otorgada por el ordenamiento jurídico peruano a las madres trabajadoras en el caso concreto todo en referencia al despido justificado por tardanza reiterada en la cual se ordena la reposición a la trabajadora al haberse configurado la causal regulada en el inciso e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Burneo (2018), en su investigación *“El Despido Laboral”*, tiene como objetivo darle relevancia y alcances al despido laboral que se ha convertido en uno de los problemas más

delicados que debe enfrentar todo empleador, puesto que se enmarca como un asunto de tipo legal, en el que se extingue una relación laboral por diferentes causales, que pueden ser justificados por la ley, pero a los cuales pueden apelar los mismos trabajadores como derecho de impugnación, terminando en conciliaciones que implican reposiciones y pago de indemnizaciones, el estudio de esta investigación se lleva a cabo en los trabajadores del Perú que tienen un vínculo directo con su empleador acerca del despido laboral, y se estudió a través de un análisis jurídico del despido laboral en el Perú, y que se llega a la conclusión de que el despido implica la generación de antecedentes negativos para todo trabajador y se debe contar con las mismas oportunidades de postulación e ingreso a cualquier entidad, así como ceñirse a la responsabilidad laboral por parte del trabajador y finalmente contribuye a mi investigación en los análisis relacionados al despido laboral, desde un análisis global de su conceptualización, y su aplicación según la Ley General de Trabajo, dispuesta por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, que norma las modalidades y causales de la extinción del contrato laboral. Los motivos justificados deben de ser demostrados y estar relacionados a la capacidad del trabajador, la conducta o aspectos basados en el funcionamiento de la empresa, en caso de que no se justifique en ningún causal, se considera como un despido no justificado que puede terminar con la reposición del trabajador o pago de una indemnización.

Gonzalez (2020), en su investigación *“El Debido Proceso en el procedimiento de despido. Un análisis normativo y jurisprudencial”*, tiene como objetivo que el debido proceso debe ser correctamente aplicado enmarcado en el despido justificado, analizando al trabajador en su área de trabajo frente a su empleador en la correcta relación, analizando el debido proceso que este debería llevarse frente a un despido, a través de un análisis jurídico del debido proceso ya que es un derecho fundamental que protege la dignidad de toda persona que está inmersa en un proceso contribuyendo en mi investigación a que antes de proceder con el despido, el empleador debe iniciar un procedimiento con la finalidad de otorgar al trabajador la oportunidad de ejercer su defensa contra la imputación de cargos.

Wu y Mescua (2022), en su investigación *“¿Que hago con Pedro?”*, tiene como objetivo el tomar acción inmediata frente a un problema, aunque este pueda parecer leve como el de una tardanza injustificada, el estudio se llevó a cabo en una empresa siendo objeto de estudio un trabajador llamado Pedro, el cual se estudió a través de un análisis llegando a la conclusión que los sistemas de control como las medidas disciplinarias son mecanismos que deben ser

utilizados y contribuye a que en mi investigación se exponga un caso que describe la situación de conflicto que se presentó entre un trabajador y la gerente del área de administración y ventas de una empresa proveedora global de repuestos para equipos de minería, por el tema de sus tardanzas reiteradas, que perjudican a la empresa y causan molestias a los demás trabajadores, exponiendo que no se llevó un adecuado proceso de selección al momento de contratar a un trabajador.

2.1.2. Internacionales

Fuster (2019), en su investigación *“El Despido Disciplinario”*, tiene el objetivo de realizar un estudio minucioso de todos los aspectos que componen el despido disciplinario, dirigida a los trabajadores, ya que mayormente el empleador a la hora de despedir transgrede la buena fe contractual, para lo cual se hace un análisis jurisprudencial con criterios doctrinales y se llega a la conclusión que el despido disciplinario responde a la voluntad autónoma del empresario de dar por finalizada la relación contractual ante una causa justa, contribuyendo a la investigación de que una causa justa de despido es la tardanza reiterada siempre y cuando no transgreda los principios de razonabilidad y proporcionalidad por parte del empleador, ya que en este trabajo de investigación el despido disciplinario implica faltas repetidas e injustificadas de asistencia o tardanza en el trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Potestad Sancionatoria del Empleador

Según Espinoza (2017), la potestad sancionatoria se materializa mediante la aplicación de una sanción disciplinaria que tiene tal fuerza que es capaz de afectar la situación legal del trabajador al punto de generar el despido en caso de falta grave.

Como afirma Conexión Esan (2022), tanto el empleador como el trabajador tienen derechos y deberes desde el inicio de una relación laboral, es así que en el caso de que el segundo no cumpla con estos, el primero tiene la autoridad de tomar medidas disciplinarias, de esta manera se le conoce a esta facultad como el ejercicio del poder disciplinario del empleador, ya que en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, permite al empleador sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Como sostiene Holguín (2020), el poder de dirección como facultad del empleador tiene base legal y constitucional, se fundamenta en el derecho a la libertad de empresa, el cual

establece: Que el empleador, es el dueño de la actividad y en relación al personal que contrate para llevarla a cabo, para lo cual tendrá diversas facultades de reglamentación, fiscalización y sanción que integran el poder de dirección como facultad del empleador.

Según Toyama (2015), es la capacidad del empleador de dirigir la fuerza laboral, dado que los servicios prestados por el trabajador se desarrollan para otra persona, en este caso al empleador, por otro lado, se puede decir que el empleador tiene la capacidad de imponer sanciones específicas a los empleados por las infracciones cometidas durante la prestación de su trabajo; esta capacidad forma parte del poder legal del empleador, conocido como poder de dirección, por esta razón, como resultado se debe concebir el poder de dirección como la capacidad del empleador para organizar y ordenar la prestación laboral de manera eficaz mientras protege sus propios intereses como empleador, de esta manera, se puede observar que tiene la autoridad para dictar instrucciones, supervisar la prestación de servicios subordinados y sancionar. Es importante aclarar lo expresado, ya que un control disciplinario y la aplicación del control disciplinario, van a diferenciarse de la siguiente manera, donde el control disciplinario es la capacidad del empleador para sancionar a los empleados y por otro lado, la aplicación del control disciplinario, se refiere a la materialización de esta sanción mediante la sanción disciplinaria impuesta al trabajador por parte del empleador.

a. Función de la Sanción Disciplinaria

Según Rosenbaum (2023), afirma que el poder disciplinario proviene de la autoridad de dirección de cada empleador, ya que es el empleador quien debe asumir los riesgos del negocio que dirige, aunque no está establecido en el sistema legal, como menciona el autor, tanto la doctrina como la jurisprudencia han reconocido que se trata de una acción del empleador que tiene dos propósitos: Sancionar y aleccionar al trabajador que comete una falta laboral, si el poder de liderazgo no incluyera la facultad de castigar los incumplimientos, sería considerado como un poder moral, es por ello que se puede llegar al concepto de que el poder disciplinario es la capacidad de un empleador para sancionar a los empleados que transgredan las normas y órdenes de la dirección de la empresa, así como las normas de conducta y moral requeridas en el lugar de trabajo.

Por otra parte, Espinoza (2017), afirma que la sanción disciplinaria tiene como objetivo garantizar el normal desarrollo de las actividades dentro de la empresa, de esta manera, se demostrará la eficacia de la facultad disciplinaria otorgada por la ley al empleador, ya que su eficacia dependerá del mantenimiento del orden dentro de la empresa y el logro de sus objetivos.

b) Tipos de Sanciones disciplinarias

Según Minaya (2018), una amonestación ya sea verbal o escrita, sí puede causar un daño especialmente grave al trabajador, aunque no se encuentre particularmente clasificada como una sanción grave como el despido, las consecuencias que estos pueden tener para un empleado son diversas y algunas de ellas se pueden definir como discriminaciones indirectas en el entorno laboral, ya sea por parte del empleador o del entorno con el que comparte diariamente durante la prestación de sus servicios y podrían ser las siguientes:

Amonestación Verbal

De acuerdo a Álvaro (2023), una amonestación verbal se define como aquella que se transmite a través de la voz, es por ello que se utiliza con frecuencia como la primera opción para informar al empleado sobre la falta cometida, así mismo se podrá expresar las preocupaciones de la empresa y ofrecerle la oportunidad de corregir su comportamiento, la persona responsable es el jefe de recursos humanos o el jefe directo del empleado.

Según Furiati (2023), la amonestación verbal es una advertencia informal sobre un comportamiento problemático que se comunica a través de una conversación directa entre el supervisor y el empleado, por lo general, no se registra de manera formal y no deja un registro en el expediente del empleado, de esta manera se dará con frecuencia y esta se considera el primer paso para corregir un comportamiento sin tomar medidas más graves, en definitiva la amonestación verbal es menos formal y documentada y se ve con frecuencia como una advertencia inicial.

Por otro lado, Espinoza (2017), indica que considera la amonestación verbal como un tipo de castigo, que generalmente está regulado por el reglamento interno de trabajo, por otro lado suele ser una sanción mínima, es por ello que el empleador comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral hacia la empresa y lo previene para que no haga el mismo comportamiento, a menos que se le imponga una sanción más grave, aunque suele estar regulada por el reglamento interno de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador les resulta difícil demostrar que es un antecedente laboral, es aconsejable que se registre documentalmente la aplicación con conocimiento del empleado en su legajo personal.

Amonestación Escrita

Según Espinoza (2017), indica que la amonestación escrita consiste en una advertencia o prevención comunicada por escrito al trabajador que incumple con sus obligaciones de trabajo con el fin de que mejore su comportamiento o su desempeño laboral dentro de la empresa, de lo contrario se aplicará una sanción más severa, ya que su aplicación está limitada para

infracciones leves, y la decisión recae en el empleador, quien deberá actuar de manera razonable para tal efecto el hecho de que se formalice por escrito y se registre en el legajo personal del empleado permite utilizarla como base para aplicar una sanción adicional en el futuro debido a la reincidencia.

Como afirma Wonder legal (2023), es una amonestación por escrito que permite que la empresa comunique a un empleado que ha decidido imponer esta sanción por la comisión de una falta o infracción en el ejercicio de sus funciones, antes de comunicar la sanción al empleado, es importante que el empresario tenga un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que la justifican, ya que es a quien le corresponderá probarlos en caso de que la sanción sea impugnada ante un tribunal, ya que finalmente este documento debe detallar los hechos y la fecha en que ocurrieron, es por ello que los trabajadores deben recibir una amonestación por escrito en respuesta a cualquier falta o incumplimiento laboral.

En la opinión de Alvaro (2023), la amonestación escrita se registra en una carta de amonestación laboral, acto seguido este documento formal detalla los errores o incumplimientos del empleado, menciona las normas violadas, explica las consecuencias de los errores y establece un plazo o condiciones para mejorar el comportamiento y este documento se almacena en el expediente del empleado y puede utilizarse como prueba en caso de necesidad.

Citando a Furiati (2023), la amonestación escrita se envía a través de una carta formal describiendo el comportamiento o incumplimiento inapropiado, esta forma de amonestación deja un registro en el expediente del empleado y generalmente indica que la situación está siendo tomada con mayor seriedad, ya que puede tener un impacto más duradero en el comportamiento del empleado, también implica una mayor formalidad y puede servir como un paso previo a acciones disciplinarias más graves aunque las amonestaciones escritas son más formales, tienen un impacto más duradero y se consideran un paso más importante en la corrección del comportamiento laboral.

➤ **Suspensión**

Según Espinoza (2017), menciona que la suspensión de contrato implica la suspensión temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios, así mismo, el plazo de suspensión será el que el empleador razonablemente considere adecuado, y lo más recomendable es que tanto las razones como la duración de la suspensión se describan en el reglamento interno de trabajo o cualquier otra disposición interna de la empresa y se les comunique previamente a los trabajadores, ya que es importante que se registre la aplicación

en el legajo personal del empleado para poder usarlo en caso de que se vuelva a cometer la misma falta se procederá al despido del trabajador.

Como afirma Personio (2023), una sanción laboral es la suspensión del trabajador, por ende, el empleado no puede asistir a su trabajo ni recibir una compensación económica porque no está trabajando y la suspensión de empleo está estrechamente relacionada con la suspensión de salarios, finalmente no se puede suspender únicamente el sueldo ni viceversa, y la duración de la suspensión dependerá de la gravedad de la sanción.

Y en la opinión de Conexión Esan (2022), consisten en la suspensión temporal de las obligaciones del trabajador, sin la posibilidad de obtener ningún tipo de beneficio, ya que suelen ser el resultado de una infracción moderada o de la repetición de infracciones leves por parte del colaborador, finalmente actualmente se incluye la sanción disciplinaria como una de las razones para la terminación del contrato de trabajo y antes de aplicar estas sanciones, es importante tener en cuenta que, de acuerdo con la jurisprudencia, el empleador debe dar al trabajador un plazo para que ejerza su derecho de defensa presentando sus descargos.

➤ **Despido**

Según Espinoza (2017), si el empleado comete una falta grave, el despido es la sanción más grave. Implementa la decisión unilateral del empleador de despedir al trabajador infractor por razones de conducta o capacidad, debe basarse en las causas justas de despido previamente establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR y seguir el procedimiento establecido, ya que el despido tiene una función preventiva y retributiva general sobre los restantes empleados, pero no tiene una función correctiva sobre el trabajador sancionado.

Citando a Cuba (2017), el empresario puede denunciar el despido como un acto de voluntad unilateral que pone fin a la relación laboral, conviene distinguir al despido como un acto unilateral del empresario que decide poner fin a la relación laboral, ya que se puede destacar en las definiciones un aspecto interesante que solo ha sido mencionado por Cabanellas, que es que este tratadista no considera el despido como un simple acto unilateral, sino como un derecho del empleador que le permite resolver la relación contractual que ha surgido con el trabajador como resultado de la celebración del contrato de trabajo de manera unilateral, para lo cual se adhiere a esta evaluación, ya que aunque Cabanellas menciona que el despido es un derecho

del empleador, no es un derecho absoluto, debido a que tiene restricciones, pero estas restricciones no anulan su naturaleza de derecho.

Como afirma Conexión Esan (2022), es considerado el castigo más severo, en este caso, el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador de manera unilateral por razones relacionadas con su desempeño o comportamiento, ya que las causas deben estar relacionadas con las normas establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, para que sea válido, las siguientes son causas justas de despido según la normativa:

- Las que están relacionadas a la capacidad del trabajador, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos con la capacidad, salud o la de terceros y las deficiencias físicas, intelectuales, mentales, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas.
- Un desempeño deficiente en comparación con la capacidad del trabajador y con el desempeño promedio en condiciones similares.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos.
- Las que están relacionadas a la conducta del trabajador.
- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

2.2.2. Alcances y límites de la Potestad Sancionatoria

Partiendo de Espinoza (2017), es obvio que una capacidad que genera tales efectos no es absoluta, el poder sancionador debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad, según el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, sin embargo, también debe cumplir con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993, que menciona que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". De esta manera, la potestad sancionatoria se limita por los derechos constitucionales y la protección de la dignidad del trabajador, dando el principio de buena fe, que informa el cumplimiento de las prestaciones de cualquier tipo de relación contractual, incluida la laboral.

a. Razonabilidad

Es así que Espinoza (2017), de acuerdo con el Tribunal Constitucional, la razonabilidad es un criterio vinculado a la justicia que permite controlar la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, como las relacionadas con la facultad sancionatoria del empleador, es por ello que el término razonabilidad se refiere a encontrar justificación lógica en los hechos, comportamientos y circunstancias que motivan todo acto discrecional, de tal manera que el empleador sea capaz de justificar de manera objetiva, que la aplicación de la sanción corresponde a la existencia de una causa justa, es decir, con el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y así existe proporcionalidad entre la sanción aplicada y la gravedad de la infracción.

Por otro lado, Holguin (2020), la razonabilidad permitiría rechazar todas aquellas medidas que carezcan de justificación, que sean claramente absurdas o que se justifiquen en la búsqueda de objetivos proscritos por la Constitución Política del Perú de 1993, de manera explícita o implícita.

b. Proporcionalidad

Según Espinoza (2017), indica que es una manifestación de razonabilidad, lo que significa que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida por el trabajador, ya que el empleador puede ejercer gradualmente su capacidad sancionatoria al evaluar el hecho específico, las circunstancias en las que ocurrió, el daño causado, los antecedentes del trabajador, la reiteración del hecho, el cargo o función desempeñado por el trabajador y su capacidad de enmienda, de esta manera, para una falta leve, el empleador aplicará una sanción leve, mientras que para una falta grave se aplicará una sanción más severa, finalmente la gradualidad no implica que el empleador no pueda aplicar el despido si el primer incumplimiento grave del trabajador es de tal magnitud que haga irrazonable la supervivencia de la relación laboral.

Es así que Rosenbaum (2023), menciona que siempre debe haber una proporción razonable entre la falta cometida y la sanción aplicable, es decir, una proporción razonable entre la falta y la sanción, estos efectos, se toman en cuenta ciertos indicios para evaluar la determinación de la sanción an aplicar y verificar si hay una razonable proporcionalidad entre la sanción y la falta, ya que en alguno de ellos incluyen los antecedentes del empleado, la intención y las prácticas de la empresa, etc.

En la opinión de Sanchez (2019), la proporcionalidad es una garantía del sistema sancionador, donde el estado de derecho debe legitimar todo sector del ordenamiento jurídico

que coaccione a sus ciudadanos y la legitimación que impone la necesidad de que las restricciones sobre la libertad de los particulares tengan como límite la proporcionalidad al hecho cometido, a través de una sanción adecuada impuesta al ciudadano, un sistema punitivo proporcional esta ayuda a maximizar la libertad de la sociedad si se cumple este condicionante .

Y finalmente según Ivanega (2023), las tres dimensiones de este principio son la adecuación, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto; la adecuación implica que la ley debe prever los medios, los instrumentos para lograr el objetivo que busca, y es responsabilidad de los jueces evaluar la idoneidad, por esta razón, la necesidad busca demostrar que la medida tomada por el legislador es la más adecuada e idónea a los derechos y que no hay otra más efectiva con efectos negativos, por último, pero no menos importante, la proporcionalidad implica que la aplicación menos estricta de un instrumento o método específico para lograr el objetivo debe mantener una relación razonable entre ambos, por último en el plano normativo, las sanciones son proporcionales a las infracciones, es por ello que las sanciones individuales son proporcionales a las infracciones particulares que se imputan.

c) Inmediatez

Según Espinoza (2017), el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece que el empleador debe considerar el principio de inmediatez al aplicar la sanción de despido, sin embargo, esto no implica que el principio de inmediatez, no sea válido para la aplicación de cualquiera de las otras medidas sancionatorias. El Tribunal Constitucional en el 2013, ha declarado que el principio de inmediatez "constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por cometer una falta". Tiene que ver con el cumplimiento de un plazo razonable para tomar la decisión de sancionar a un empleado y con la buena fe del empleador, ya que lo contrario resultaría en una conducta abusiva que produce indefensión al mantener sobre el trabajador la amenaza de una sanción laboral indefinidamente, sin hacerla efectiva, pero sin renunciar a este derecho, es por ello que en nuestra nación, la duración adecuada para ejercer la autoridad sancionadora del empleador no se establece en un período de tiempo establecido ni se considera un criterio fijo, sino que debe basarse en las situaciones especiales que puedan presentarse y las acciones realizadas por el empleador para establecer claramente la falta cometida, esto se debe a que el empleador es responsable de realizar todas las acciones propias del proceso de cognición y del proceso volitivo antes de adoptar cualquier medida sancionatoria.

Después Rosenbaum (2023), menciona que esto significa que el tiempo que transcurre entre el momento en que se comete la infracción y la sanción debe ser razonablemente actual, sin embargo, la jurisprudencia considera varios factores para evaluar la inmediatez, como el tamaño de la empresa, la realización o no de investigaciones, la cantidad de trabajadores involucrados, etc.

d) Derecho de descargo

Citando a Toyama (2015), este derecho le permite al trabajador defender su cargo o falta, antes de que el empleador pueda sancionarlo, el derecho a la defensa, que se reconoce constitucionalmente como parte del proceso debido, se predice de cualquier tipo de procedimiento particular, como el que se lleva a cabo previamente al despido de un trabajador, y esta posibilidad de presentar su descargo es una muestra de la garantía constitucional del derecho a la defensa.

Según Espinoza (2017), el artículo 31 de en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece que los empleadores están obligados a no despedir a un trabajador por razones relacionadas con su comportamiento o capacidad, siempre y cuando el empleador le haya otorgado un plazo razonable de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputen, salvo en casos de falta grave flagrante en los que tal plazo no sea razonable o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, el derecho de defensa, que se proyecta como un principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés, se ha introducido en el ámbito del ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador, de esta manera, siendo la sanción de despido una manifestación de la capacidad sancionatoria del empleador que puede tener un impacto en la situación jurídica del trabajador.

El derecho de defensa le brinda a este último la garantía de conocer con certeza las faltas que se le imputan como las normas de la ley, reglamento o norma empresarial incumplidas, el derecho a ser escuchado, presentar pruebas, discutir las que se presenten en su contra y obtener una decisión del empleador debidamente motivada, para lo cual, el mismo autor Espinoza, menciona que el empleador debe tener en cuenta y cumplir con todas las manifestaciones del derecho de defensa del trabajador, ya que, según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N°

003-97-TR, el empleador es responsable de demostrar la causa dentro del proceso judicial que el trabajador pueda interponer para impugnar su despido, dada en el artículo 22 de la ya mencionada ley, ya que si no se ha demostrado la causa expresamente o no se ha podido demostrar en el juicio, el despido se puede declarar arbitrario.

Finalmente para concluir las regulaciones legales no especifican la aplicación del derecho de defensa en caso de sanciones distintas al despido, sin embargo, si una razón corresponde un igual derecho, el empleador debe respetar el derecho de defensa del trabajador, sin importar la falta cometida o la sanción impuesta, si un empleador aplica una sanción sin respetar el derecho de defensa del trabajador, estaría ejerciendo de manera abusiva su potestad sancionatoria y va en contra de las disposiciones constitucionales que reconocen derechos a los trabajadores que no pueden ser desconocidos en el marco de una relación laboral.

Como afirma Gerencie (2022), un descargo laboral es la explicación que un empleado da sobre los hechos o comportamientos irregulares que se le imputan en un proceso disciplinario que tiene como objetivo imponerle una sanción o despedirlo, ya que el descargo laboral es un medio por el cual el trabajador puede ejercer su derecho a la defensa mientras tiene la oportunidad de presentar sus argumentos y presentar las pruebas que considere pertinentes, los requisitos para la diligencia de descargos y esta tenga éxito deben ser:

- Notificación al trabajador del llamamiento a descargos.
- Dar a conocer al trabajador los motivos o razones del llamamiento a descargos.
- Si hay un sindicato, el trabajador debe presentar sus descargos acompañado de dos representantes del sindicato o dos compañeros de trabajo.
- El levantamiento de un acta de descargos que contenga lo desarrollado en la diligencia.

2.2.3. Requisitos para la Aplicación de una Sanción

A. Falta Laboral

Afirma Espinoza (2017) en Perú, la ley es la única norma que puede definir claramente y taxativamente las faltas graves, consideradas como causas justas, que permiten el despido, sin embargo, no hay regulación para las faltas leves y moderadas que pueden resultar en la imposición de otros tipos de sanciones, y el empleador tiene la libertad de decidir y regularlas, es fundamental que las faltas, independientemente de su entidad, sean previamente identificadas, ya que esto garantiza al empleado la posibilidad de su conocimiento, en el Reglamento Interno de Trabajo es crucial para la gestión del personal, ya que permite controlar,

entre otras cosas, las faltas leves y moderadas que llevarán a despidos, así como el proceso para su imposición, aunque lo ideal es que todos los empleadores tengan un reglamento interno de trabajo, en caso de no tenerlo, se pueden utilizar las directivas internas de la empresa o el contrato de trabajo para determinar las faltas, sin embargo, es necesario que el documento empresarial que regula las faltas sea puesto en conocimiento de los trabajadores en todo caso, según el mismo autor Espinoza, es importante recordar que las acciones consideradas como faltas deben estar relacionadas con el trabajo y no con actividades extralaborales, ya que deben estar relacionadas con las obligaciones que el trabajador tiene como parte de la empresa para lograr sus objetivos y poner en peligro su incumplimiento.

En la opinión de Bizneo (2023), sería recomendable también identificar estos tipos de faltas de trabajo que se mencionan en la ley española, ya que se mencionan en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, para ser aplicados en la Legislación Nacional, cuando un trabajador incumple de forma voluntaria y culpable de sus obligaciones laborales, de acuerdo con la regulación existente en España, las compañías tienen el derecho de sancionar estos incumplimientos en función de la gravedad de las infracciones cometidas, ya que los convenios colectivos de cada sector establecen las sanciones correspondientes caso por caso y los tipos son los mencionados a continuación:

B. Tipos de faltas

Las faltas en el trabajo pueden clasificarse en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

Sin embargo, acumularlas independientemente de su tipología, se considera un agravante, por tanto:

- Se considera falta grave el hecho de haber sido sancionados cinco o más veces por faltas leves en un periodo igual o inferior a los tres meses.
- Se considera falta muy grave el hecho de haber sido sancionados dos o más veces por faltas graves en un periodo igual o inferior al año.

Desde el punto de vista de Factorial (2023), una falta en el trabajo es cuando una persona no cumple con una obligación laboral sin razón aparente y en muchos casos, de forma voluntaria, también puede ser una imprudencia en algún caso, ante la falta, esta afecta

negativamente a la empresa y a otros empleados, en función del convenio colectivo aplicable, una infracción puede ser considerada leve, grave o muy grave, además, se debe tener en cuenta que una serie de infracciones leves pueden convertirse en una infracción grave.

2.2.4. Impugnación de la Medida Sancionatoria

Según Gaceta jurídica (2022), en el **IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece un **plazo de treinta días hábiles** contados desde el día siguiente de la notificación como medida de plazo de caducidad para **impugnar una sanción disciplinaria** distinta al despido, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, así mismo con la excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer en la **vía del proceso abreviado laboral**, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido dentro de una relación laboral.

Por esta razón Bravo (2023), las empresas tienen la autoridad para sancionar a sus empleados a través de su poder disciplinario, ya sea por haber cometido una o varias infracciones, los empleados tienen el derecho de impugnar las sanciones laborales o disciplinarias que les sean impuestas, pero deben seguir un proceso específico para hacerlo, por otro lado, las infracciones pueden resultar en la pérdida de empleo y salario, o incluso el despido del empleado, por último en ocasiones, la empresa decide amonestar al empleado sin imponer una sanción, sin importar la gravedad de la falta que se le está imputando, pero es importante impugnar la decisión, ya que no hacerlo implicaría la aceptación de la comisión de la falta.

Es así que Espinoza (2017), destaca que la legislación peruana no regula la posibilidad de que el empleador inicie un proceso interno para impugnar la sanción impuesta, sin embargo, esto no implica que no sea posible establecer esta opción a través del reglamento interno de trabajo o de un convenio colectivo, es evidente que, independientemente de si existe o no un procedimiento empresarial para impugnar una sanción disciplinaria en un estado de derecho, el ejercicio de dicha capacidad debe ser objeto de control jurisdiccional, ya sea que se ordene su revocación o se modifique la graduación de una sanción disciplinaria impuesta debido al mal uso de la autoridad sancionatoria por parte del empleador, por lo cual, será diferente impugnar las sanciones conservativas que las extintivas de despido, ya que, en cuanto a las primeras, el artículo 4 numeral 3, literal b de la Ley Procesal del Trabajo establecía que los Jueces de Paz

Letrados laborales tenían la autoridad para decidir en un proceso sumarísimo la impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la duración de la relación laboral.

El mismo autor Espinoza (2017), hace mención a la Ley 29497, donde esta no establece una regulación específica para esta situación, pero esto no implica que no sea responsabilidad de los jueces especializados en trabajo, según el artículo 2, numeral 1, estos jueces conocen en el proceso laboral ordinario todas las demandas de protección de derechos individuales, plurales o colectivos que surgen de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, relacionados con aspectos laborales, formativos o cooperativos, finalmente se presenta una dificultad en cuanto al plazo para impugnar las medidas sancionatorias conservativas, ya que, a diferencia del despido, que tiene un plazo de 30 días naturales para impugnarlo dada en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, no hay una regulación legal sobre el plazo de caducidad con el que cuenta el trabajador que decide impugnar la sanción impuesta, dado que los plazos de caducidad están establecidos por ley, es necesario establecer una regulación legal para el plazo de caducidad para impugnar las medidas sancionatorias distintas al despido, según lo establecido en el artículo 2004 del código civil. Según Espinoza, lo contrario implica comprometer la seguridad legal de la relación laboral, ya que en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece el derecho del trabajador a impugnar judicialmente la medida sancionatoria extintiva del despido, donde el empleado tiene un plazo de 30 días considerados hábiles según el acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999/Trujillo, los jueces especializados en derecho laboral tienen la autoridad para impugnar el despido, ya sea en el proceso ordinario laboral dada en el artículo 2, numeral 1, literal a de la Ley 29497 o en el proceso abreviado, siempre y cuando se plantee la reposición como una pretensión principal única.

Por lo que Minaya (2018), afirma que las sanciones disciplinarias establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, se encuentran sometidas a un control posterior, ya que las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador tendrán un efecto inmediato, aunque en algunos casos se hayan ejercido de manera ilegítima.

2.2.5. Medidas Sancionatorias Conservativas

Según Espinoza (2017), destaca que las medidas conservativas tienen un propósito correctivo y tienen como objetivo mejorar el comportamiento del empleado, en lugar de terminar el contrato, estas se refieren a las faltas que no son graves es por ello que las medidas conservativas tienen sanciones de advertencia como la amonestación verbal y escrita y sanciones que afectan algunos derechos del trabajador, como la suspensión que afecta el salario.

Es así que Ivanega (2023), indica que las medidas sancionatorias conservativas pueden permitir la preservación y protección de situaciones jurídicas previas, sin permitir que el certificante las modifique o elimine.

– *Despido*

Según Martínez (2023), indica que un empleador puede decidir despedir a un empleado por su comportamiento disciplinario, de esta manera el empleador tiene la intención de terminar el contrato de trabajo con justa causa porque el trabajador ha cometido una conducta que puede ser sancionada, para hacerlo el empleador le deberá comunicar exclusivamente los hechos por los cuales dará por terminado el contrato, sin que pueda imputar hechos adicionales que no se discutieron en el proceso disciplinario que termina la relación laboral, esta afirmación es válida, ya que brinda al empleado protección legal para protegerse de las acusaciones que se le imputan, por otro lado, evita que los empleadores cometan abusos injustificados, en este sentido, los motivos del despido deben describirse adecuadamente en términos de causales legales o convencionales, sin permitir su interpretación analógica o la posibilidad de alegar causales distintas.

Según la opinión de Conceptos Jurídicos (2023), el despido es la decisión que toma el empresario para terminar un contrato, en términos generales puede ser:

- Dependiendo de si se basa en un motivo ya sea objetivo o subjetivo, o en la voluntad del empresario ya que esta puede ser causal o no. Es importante destacar que, como se detallará más adelante, la ley solo permite el despido por motivos justificados.
- Puede ser procedente, improcedente o nulo, dependiendo de los efectos jurídicos que le otorgue nuestra legislación.

Por lo tanto, según el mismo autor antes mencionado, a diferencia de otras formas de terminación de una relación laboral, el despido tiene las siguientes características:

- a) **Unilateral:** El empresario es responsable de tomar la decisión final sin la participación del trabajador, por lo tanto, el empleado solo tiene dos opciones: Aceptar o impugnar el despido.
- b) **Extintivo:** El despido sirve para terminar la relación laboral, por lo tanto, el despido es un acto extintivo, al margen de las otras formas de extinción que tiene esta relación.
- c) **Receptivo:** El trabajador debe conocer su despido para que el acto tenga efectos.

Finalmente se menciona los tipos de despido que pueden ser los siguientes:

- El despido puede ser causal o no según el origen de la relación laboral, este despido causal es aquel que trae un motivo de un factor externo, sea objetivo o subjetivo. Si el despido no es justificado, será considerado improcedente, lo que resultará en un aumento en el monto de la compensación o en la readmisión del empleado. Entonces, siempre que el empresario asuma las consecuencias de despedir a sus empleados, salvo en los casos en que el despido esté prohibido (resultado nulo), podrá hacerlo.
- Se puede examinar la razón detrás de la decisión de extinción dentro de los despidos causales. En particular, hay despidos disciplinarios y despidos por causas objetivas.
- Es importante destacar que existen otros tipos de despido, que varían según las leyes laborales de cada nación.

2.2.6. Medidas Sancionatorias Extintivas

Según Espinoza (2017), la medida sancionatoria extintiva va enmarcada en el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde establece el derecho del trabajador a impugnar judicialmente la medida sancionatoria extintiva del despido, es por ello que el empleado tiene un plazo de 30 días (considerados hábiles según el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999/Trujillo). Por otro lado la impugnación del despido es competencia de los jueces especializados de trabajo quienes pueden conocerla en la vía del proceso ordinario laboral o en el proceso abreviado, siempre y cuando se plantee la reposición como una pretensión principal única.

– *Reposición*

Según Coello (2020), la reposición es una medida destinada a eliminar los efectos dañinos que resultan de un despido ilegal, esta decisión se encuentra contenida en un fallo emitido por la autoridad judicial o el tribunal constitucional en los procesos de amparo, esta figura no se limita a solicitar la restitución de un contrato laboral suspendido, sino también al pago de las ganancias devengadas durante el período en el que el trabajador no recibió ganancias, una medida accesoria que se incluye en la orden de reposición, en consecuencia, comporta dos fases diferenciadas la primera de carácter instrumental destinada a eliminar los efectos materiales del despido ilegal y una segunda de carácter continuativo que exige al empleador la continuación leal de la relación laboral reanudada.

También según la opinión de Coello (2020), la reposición no solo tiene como objetivo eliminar los efectos del despido sin razón justificada, sino también afirmar que la relación laboral sigue siendo viable, esto se debe al principio de continuidad, que significa que las relaciones laborales permanecerán en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan ocurrir durante el transcurso de la misma, evitando así el término de dicha relación y la creación de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, llevó a la inclusión de esta figura en nuestra legislación laboral, no obstante, está preparado para enfrentar demandas de reposición y despidos fraudulentos e incausados, es por ello que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece de manera taxativa el pago de los devengados en caso de reposición por despido nulo, pero no excluye el pago en caso de reposición por despido incausado o fraudulento, tal como lo establecen actualmente algunas sentencias de la Corte Suprema.

Debido a esto, el estudio Huancahuari Abogados (2023), afirma que la reposición es una medida destinada a eliminar los efectos dañinos derivados de un despido ilegal, esta decisión se encuentra contenida en un fallo emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo, es por ello que la reposición no solo tiene como objetivo eliminar los efectos del despido sin razón justificada, sino también afirmar que la relación laboral sigue siendo viable, esto se debe al principio de continuidad, que significa que las relaciones laborales permanecerán en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan ocurrir durante el transcurso de la misma, evitando así el término de dicha relación.

El Tribunal Constitucional en el 2023 analiza esta figura después de interpretar el artículo 27 de la Constitución, que dice que "La Ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario", de acuerdo con esto, es necesario permitir que el trabajador pueda elegir entre recibir el dinero de la compensación o pedir su retorno al puesto de trabajo, ya que el pago de la compensación no califica como una forma adecuada de protección, en resumen, la reposición laboral es el derecho del trabajador a regresar a su trabajo si fue despedido injustamente.

Según Almonte (2020), esta se refiere al derecho de un trabajador a regresar a su puesto de trabajo si ha sido despedido injustamente, no está establecida en la ley, excepto en casos especiales como mujeres embarazadas, líderes sindicales, etc. En los demás casos, la única forma legal de reparar el despido es mediante el pago de una indemnización.

El Tribunal Constitucional (2001), estableció el derecho a la reposición, después de interpretar el artículo 27 de la Constitución, que dice que "La Ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario", el tribunal constitucional considera que el pago de la compensación no es adecuado como forma de protección, por lo que es necesario permitir que el empleado pueda elegir entre recibir el dinero de la compensación o solicitar su regreso al trabajo, para lo cual la tasa de informalidad en el mercado laboral peruano es de alrededor del 70%, lo que significa que solo 3 de cada 10 trabajadores tienen acceso a los derechos legales, por ello es necesario que se deje de temer hablar de la reforma laboral, de lo contrario, la proporción pronto se reducirá a solo 2 de cada 10.

Según Paredes (2013), indica que el término reincorporación o reposición puede usarse para dar a entender la misma demanda en algunas resoluciones judiciales, por lo cual se desea establecer una distinción legal entre ambos términos, aunque sus efectos no varían según la definición que se utilice, según el diccionario de la real academia española de 1780, reincorporación significa la acción y efecto de reincorporar y la frase reincorporar significa volver a incorporar, agregar o unir lo que se había separado de un cuerpo político o moral, reintegrar a alguien a un servicio o trabajo, el mismo diccionario dice que reposición significa acción y efecto de reponer o reponerse y finalmente reponer significa reinsertar, constituir, colocar a alguien o algo en el empleo, lugar o estado que antes tenía.

2.3. Jornada laboral y el horario de trabajo

Según Toyama (2015), la jornada de trabajo puede definirse como el período de tiempo diario, semanal, mensual o incluso anual, que el trabajador debe dedicar al empleador en el contexto de una relación laboral, en otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda disponible para brindar su servicio al empleador, ya que por otro lado, el horario de trabajo se refiere al lapso de tiempo en el que el empleador permite que el trabajador preste sus servicios, sin embargo, este tiempo no puede exceder la jornada legal, de esta manera, el horario abarca desde el momento en que el empleado ingresa al lugar de trabajo o centro de trabajo.

De acuerdo a Valderrama (2016), los varones y mujeres mayores de edad tienen una jornada laboral ordinaria de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo, ya que en una jornada menor a las máximas ordinarias, se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, salvo pacto en contrario, la reducción de la jornada laboral no podrá generar una disminución en la remuneración que el trabajador haya recibido anteriormente, por otro lado, el empleador tiene la capacidad de establecer el horario de trabajo, incluyendo la hora de entrada y salida, sin perjuicio de establecer turnos de trabajo fijos o rotativos que pueden cambiar con el tiempo según las necesidades del lugar de trabajo.

Citando a Holguin (2020), en una relación laboral, es crucial distinguir los conceptos de 12 horas de trabajo y horario porque, aunque están conectados entre sí, no tienen el mismo significado, cuando se habla de jornada laboral, se hace referencia al tiempo que un trabajador tiene a su disposición de su empleador para completar las tareas para las que fue contratado, por otro lado, es fundamental comprender cómo se trata la jornada de trabajo y el horario, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú ha mejorado el contenido distintivo de ambos conceptos en la Casación Laboral N° 14239-2015 de Lima, aquí se ha mencionado que la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está bajo la dirección o al servicio del empleador para cumplir con las prestaciones acordadas en el contrato de trabajo, puede ser un período diario, semanal, mensual o anual, ya que en aquellas empresas donde se justifique la implementación de este tipo de jornada de trabajo, la jornada de trabajo puede ser ordinaria o bajo regímenes alternativos acumulativos o atípicos, sin embargo, según la jurisprudencia mencionada sobre el horario de trabajo, puede definirse como aquel lapso de tiempo en el cual el trabajador pone su fuerza laboral a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en que se desarrollará la prestación de servicios, por lo

tanto, la jornada laboral incluye la hora de entrada y salida, la cual debe cumplir con la jornada de trabajo establecida por la Constitución Política del Perú y se afirma que la determinación del horario implica la determinación de la jornada.

Según Vinatea y Toyama (2023), el horario de trabajo es la distribución de las horas en cada día de trabajo, ya que el horario determina el momento exacto en que comienza y termina el trabajo, a diferencia de la jornada de trabajo, por ejemplo, si un trabajador trabaja de lunes a sábado, ingresa a las 8:00 a. m., tiene un refrigerio de una hora y sale a las 5:00 p. m. La jornada de trabajo, se refiere al tiempo que un trabajador está disponible para el empleador para realizar las tareas para las que fue contratado, ya que, en Perú, la duración máxima de la jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y en casos especiales, en los que se requiere que la jornada sea alternativa, acumulativa o atípica.

Según Toyama y Vinatea (2013), la jornada de trabajo es el tiempo que un trabajador debe dedicar a prestar sus servicios al empleador en el contexto de una relación laboral, que puede ser diario, semanal, mensual o incluso anual, por lo tanto, se entiende que la jornada de trabajo es el período de tiempo en el que el trabajador queda a disposición del empleador para proporcionar los beneficios establecidos en el contrato de trabajo, por otro lado, el horario de trabajo se define como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador está disponible para prestar sus servicios ante su empleador, sin embargo, este tiempo no puede exceder la jornada legal, por lo tanto, esta incluye el tiempo de refrigerio y el tiempo desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.

Como afirma el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2012), la constitución política del Perú establece una jornada laboral máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo, es posible establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada de trabajo menor a la máxima permitida por la ley, además menciona la distinción entre la jornada de trabajo y el horario de trabajo, diciendo que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador tiene a su disposición para prestar los servicios a los que está obligado por el contrato de trabajo, por otro lado, el horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con precisión la hora de ingreso y salida de cada día de trabajo.

2.3.1. Características de la Jornada Laboral

Según Centro Europeo de Posgrado y Empresa (CEUPE, 2023), las siguientes son las características de la jornada laboral:

- Es el tiempo que un trabajador debe dedicar a realizar las tareas para las que fue contratado.
- Las horas de trabajo varían según las leyes de cada país y las políticas laborales de cada empresa.
- De lunes a viernes, la jornada laboral suele ser de 8 horas diarias.
- Un contrato de trabajo establece los detalles de una jornada laboral.
- Hay una variedad de métodos de trabajo disponibles para abordar los diversos escenarios que se pueden presentar a la hora de contratar o encontrar trabajo, esta clasificación brinda a las empresas y a los trabajadores cierta flexibilidad.

Desde el punto de vista de Economía Planificada (2023), las características de la jornada laboral pueden ser las siguientes:

- El tiempo que un trabajador dedica a su trabajo en un día o semana laboral se conoce como jornada laboral.
- El tiempo de trabajo puede variar según el país, la industria y el tipo de trabajo.
- Las leyes laborales de muchos países regulan la jornada laboral y estas leyes establecen un límite máximo de horas de trabajo por día o semana.
- Dependiendo de la cantidad de horas trabajadas, la jornada laboral puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Algunas empresas ofrecen horarios flexibles o trabajo remoto para que sus empleados se adapten.
- La jornada laboral puede tener un impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, particularmente si se trabaja demasiado o hay horarios irregulares.
- La jornada laboral también puede tener un impacto en la productividad y la calidad del trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a descansos remunerados durante la jornada laboral en algunos países, como el almuerzo o las pausas para tomar café.
- La jornada laboral puede desempeñar un papel importante en las conversaciones sobre salarios y beneficios laborales.

- La jornada laboral puede ser un tema de discusión en la sociedad, particularmente en lo que respecta a la igualdad de género y a cómo conciliar la vida laboral y familiar.

Como afirma Frederick (2021), a continuación, se detallan las principales características de la jornada laboral:

- El número de horas acordadas no puede exceder el límite legal.
- Todos los empleados deben cumplir con el horario establecido.
- La jornada laboral suele ser de 48 horas semanales.
- Los empleados deben realizar las tareas establecidas en el contrato durante la jornada laboral.
- Debe establecerse un descanso mínimo de 15 minutos si la jornada supera las 6 horas.
- Se ha acordado previamente mediante un contrato de trabajo.

2.3.2. Tipos

Según CEUPE (2023), los tipos de jornada laboral son las siguientes:

- **Jornada completa:** Es la jornada laboral más común incluye 40 horas semanales divididas en una semana, lo que equivale a 8 horas diarias.
- **Jornada parcial:** Es aquel que trabaja menos de 40 horas semanales, generalmente entre 30 y 35 horas, sin embargo, existen jornadas de 20 a 15 horas y jornadas de menos de 15 horas en esta categoría.
- **Jornada continuada:** Es la jornada completa que completa un trabajador sin interrumpir, excepto los 15 o 30 minutos que le corresponde para comer y descansar.
- **Jornada discontinua:** El trabajo dividido en dos jornadas iguales, con tiempo para descansar y comer, también se conoce como jornada fraccionaria.
- **Jornada de trabajo diurna:** Comprende que trabajo de 5 a.m. a 7 p.m. pero no más de 8 horas diarias.
- **Jornada de trabajo nocturna:** Comprende el horario de trabajo de 5 a 7 pm, pero no más de 8 horas diarias.

Como afirma Frederick (2021), a continuación, se mencionan los principales tipos de jornadas laborales:

- a. **Jornada completa:** Es el día en el que se cumplen todas las horas laborales máximas establecidas por la normativa actual, la duración de la jornada se extenderá tanto

como lo permita la ley, ya que esto depende del territorio en el cual se encuentre establecido el puesto de trabajo y es generalmente de 6 a 8 horas al día.

- b. **Jornada media:** Esta jornada laboral generalmente dura entre 4 y 6 horas diarias.
- c. **Jornada parcial:** En esta jornada laboral no se cumplen todas las horas laborales máximas permitidas por la normativa actual y esta jornada laboral generalmente oscila entre 30 y 35 horas por semana.

2.3.3. Control de asistencia

Según Integradores de Sistemas Empresariales (2023), el control de asistencia es un método para registrar la llegada y la salida de un empleado, es por ello que las empresas utilizan una variedad de sistemas para monitorear la asistencia, supervisar el cumplimiento de la jornada laboral, buscar patrones o tendencias de asistencia y calcular pagos precisos, según lo que decida cada empresa, las herramientas de control de asistencia incluyen tarjetas de proximidad, huellas digitales, tarjetas de entrada y tarjetas magnéticas, ya que los empleados registran sus horas de entrada y salida cuando presentan sus tarjetas o sus huellas dactilares al dispositivo de control de asistencia.

Citando a Bizneo (2023), el propósito del control de asistencia de personal es registrar y controlar la hora de entrada y salida de los empleados de una empresa u organización específica, ya que este control se lleva a cabo mediante la complementación de un registro de asistencia de personal, es decir, un registro en formato físico o digital de la cantidad de horas que cada empleado ha trabajado, es por ello, que la mayoría sabe lo importante que es para las empresas tener un control de asistencia de personal, ya que permite registrar la cantidad y el desempeño de sus empleados, sin embargo, en la actualidad esta solución ya no es válida, ya que, para asegurar el control de asistencia, el software debe ser integrado tanto con sistemas físicos como con los métodos digitales más avanzados.

Como sostiene Raga Sesame (2021), es el registro que hace un empleado del inicio y finalización de su jornada laboral, así como de sus horas de descanso, a través de aplicaciones, plantillas o sistemas para evitar fraudes, además, como una forma de administrar datos que se relacionan con el desempeño y eficacia de las funciones de cada empleado para la organización.

- ***Tipos de control de asistencia laboral***

Según Raga (2021), en la actualidad, hay una variedad de tipos de control de asistencia laboral digital, a continuación, se enumeran algunos de ellos.

- Aplicaciones móviles:** Los empleados pueden registrar su asistencia a través de aplicaciones móviles, las funciones típicas de estas aplicaciones incluyen la geolocalización, el escaneo de códigos QR y la validación de huellas dactilares o faciales.
- Sistemas de reconocimiento facial:** Estos sistemas registran la asistencia de los empleados utilizando tecnología de reconocimiento facial, en caso de que se detecte una persona no autorizada, algunos sistemas incluso pueden validar la identidad del empleado en tiempo real y enviar alertas.
- Sistemas de tarjetas inteligentes:** Para registrar la entrada y salida de los empleados, utilizan tarjetas inteligentes o de proximidad, una base de datos en línea permite que los gerentes y supervisores accedan a la información de asistencia en tiempo real.
- Sistemas de geolocalización:** Los dispositivos móviles de los empleados registran la entrada y salida del lugar de trabajo utilizando la ubicación GPS, así mismo los gerentes y supervisores pueden acceder a la información en tiempo real desde una base de datos en línea.
- Sistema de huella dactilar:** Se basa en tecnología de reconocimiento de huellas dactilares para registrar la entrada y salida de los empleados, donde los gerentes y supervisores pueden acceder a la información en tiempo real desde una base de datos en línea y estos sistemas generalmente son extremadamente precisos y confiables.

- ***Ventajas del control de asistencia laboral***

Según Bizneo (2023), los siguientes puntos pueden representar ventajas para un control de asistencia laboral adecuado:

- Brindar información sobre el equipo de trabajo, incluidas las horas de entrada y salida.
- Con más precisión, se podrá conocer los datos de los empleados sobre el cumplimiento de su jornada laboral disminuyendo problemas como el ausentismo, que afectan negativamente el desempeño del trabajo, el ambiente laboral y la productividad.
- Disminuyendo los costos asociados con la ausencia de un empleado.

- Las empresas que cuentan con tecnología para el control de la asistencia laboral pueden gestionar mejor las ausencias porque pueden marcar claramente los períodos de incapacidad o permisos y los costos que el empleador asume por ellos.

2.4. Tardanza

2.4.1. Definición

Según Cartes (2023), un problema que afecta la productividad de una empresa es la tardanza, si esto es algo que sucede con frecuencia entre los empleados, no es una buena señal de cómo funciona la organización, ya que las tardanzas o retrasos son cuando el personal llega a la empresa después del inicio de la jornada laboral, por lo tanto, hay una discrepancia entre lo que dice el contrato y lo que sucede en la vida real y se clasifica como falta de personal, al igual que el ausentismo laboral.

Citando a Chaname (2022), cuando no se cumple con el horario, se considera tardanza, independientemente de si ingresa o regresa a las funciones, como en los casos de refrigerios y jornadas interrumpidas.

Como sostiene el Sistema de Información Administrativa (SIA, 2021), los retrasos y ausencias disminuyen la productividad y molestan a los demás empleados que deben hacer las tareas de sus compañeros, para evitar la desorganización en su empresa, mejore la gestión de la asistencia y la puntualidad.

Según Juape (2022), el deber de un trabajador de realizar su trabajo con diligencia, también conocido como deber de diligencia, es decir, no es suficiente que se realice el trabajo, sino que también debe ser prestado de manera diligente o con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada, ya que las faltas laborales son consideradas como faltas laborales, por lo tanto, es responsabilidad del empleado presentarse en los días establecidos y en el horario establecido por el empleador en la Casación Laboral N° 13548-2019 Lima Este.

2.4.2. La tardanza reiterada como falta laboral

Como sostiene el Estudio Tarazona y Asociados (2023), el empleador tiene la capacidad de despedir al empleado por demoras, ya que la tardanza reiterada es una de las faltas graves que puede cometer el trabajador, según el inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

D.S. N° 003-97-TR, pero, ¿qué es una falta grave?, según el mismo autor esta es cuando un empleado no cumple con sus deberes esenciales establecidas en el contrato de trabajo, lo que hace irrazonable la supervivencia del contrato, aunque el empleador puede despedir por tardanza reiterada, es importante aclarar que para que el despido sea justificado, se deben cumplir ciertos requisitos que son los siguientes establecidos por la Corte Suprema (2016) en la Casación Laboral 13768-2016:

- a. **La tardanza debe ser reiterada:** Es crucial que los retrasos del empleado sean repetidos, ya que demuestran una falta de dedicación que surge del contrato de trabajo. En este sentido, las demoras son faltas laborales porque no es suficiente que el empleado realice su trabajo, sino que debe hacerlo de manera diligente.
- b. **La tardanza debe haber sido acusada por el empleador:** El empleador debe acusar al empleado de tardanzas injustificadas y sancionarlo, primero con amonestaciones orales o escritas, luego con suspensiones.
- c. **Que el empleador haya aplicado sanciones disciplinarias previas al trabajador:** Es necesario que el empleador haya dado una notificación previa al empleado, ya que, si el empleador no lo hace, se puede asumir legalmente que las tardanzas del trabajador han sido perdonadas y olvidadas por el principio de inmediatez.

De esta manera, una vez que se verifique que se cumplen todos estos requisitos, se considerará una falta grave por la tardanza reiterada, lo que podría resultar en un despido justificado y razonable por parte del empleador.

Citando a Juape (2022), la falta de tardanza puede ser única o repetida, lo que significa que se considera una falta grave merecedora del despido, no se penalizarán todas las tardanzas o demoras causadas por el retraso del trabajador al llegar a su lugar de trabajo, ya que en la mayoría de las empresas hay un límite de horas permitido, una demora aislada o injustificada se considerará una infracción leve, sin embargo, los empleadores pueden acusar a los empleados de cometer faltas graves en los incisos a) y h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, cuando los empleados no cumplen con sus deberes u obligaciones.

Según Herrera (2022), en primer lugar, es necesario que el trabajador cumpla con su deber de diligencia, lo cual se establece en el contrato de trabajo, además, debe establecerse un supuesto de reiteración, esto significa que no se puede considerar la comisión de la falta si el

trabajador no tiene una conducta constante, finalmente, es esencial que el empleador haya sancionado previamente el comportamiento del empleado, se requiere que el empleador acuse y castigue las demoras mediante amonestaciones escritas o suspensiones, por otro lado, en su boletín de procesos judiciales electrónico más reciente, Vinatea & Toyama informa sobre la decisión tomada en la Casación Laboral N° 13548-2019 - Lima Este, dictada por la Segunda Sala Suprema de derecho constitucional y social transitoria, con esta decisión, la Corte Suprema de Justicia declara fundado el recurso de reposición por despido incausado y detalla los presupuestos utilizados para crear la falta grave mencionada en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

2.4.3. Periodo de Tolerancia

A. Definición

Según Valls (2014), es un concepto que proviene de la jurisprudencia laboral y se refiere a la conducta de un trabajador que podría ser considerada una falta laboral pero que, por alguna razón, la empresa no ha activado ninguna advertencia, la situación más grave es que la medida de tolerancia que ha tomado la empresa significa que el comportamiento del empleado no podrá ser discutido en un futuro juicio, ya que cumple con la doctrina de los actos propios, así se evitara una situación de tolerancia que pueda perjudicar los intereses de la empresa, es importante actuar en el momento de la infracción, documentando la situación y sancionando al empleado.

Según García (2018), en la realidad ciertos empleadores establecen los conocidos como periodos de tolerancia al inicio de las labores, que son de breve duración y permiten que los empleados lleguen al lugar de trabajo después de la hora establecida, donde el empleador tiene la opción de establecer un período de tolerancia, y si lo hace, tiene la libertad de establecer su duración y efectos, ya que es importante destacar que la implementación de una tolerancia no implica una alteración o exclusión en la hora de pago, ni tampoco es que esta se altere, ya que el empleador puede deducir la tardanza de los ingresos si lo considera relevante.

Citando a Lora (2018), el objetivo de establecer periodos de tolerancia diferentes al típico establecido para que los trabajadores puedan ingresar fuera de la hora de ingreso es que los ingresos antes de la hora de ingreso y los después de la hora de salida, por pocos minutos (dependiendo de la actividad empresarial o el número de trabajadores), no sean considerados trabajos en sobretiempo, sino "tiempos muertos", lo que permite a los trabajadores ingresar

minutos antes para actividades preliminares y, en el otro caso, que pueda terminar de coordinar sus actividades o pendientes para poder dejar su puesto de trabajo y abandonar el centro de trabajo, ya que como se indicó anteriormente por el mismo autor, el lapso de tiempo permitido antes de la hora de ingreso y después de la hora de salida no está relacionado con la prestación de servicios, sino con la realización de las actividades previas al inicio o cierre de la jornada de trabajo, según corresponda, por lo tanto, el trabajador no habrá generado horas extras si ingresa o se retira dentro de la tolerancia establecida por el empleador, de acuerdo con la autoridad sancionadora de cualquier empresa, solo se puede aplicar la tolerancia después de la hora de ingreso y según algunos fallos judiciales, su uso excesivo o abusivo puede ser objeto de una amonestación, suspensión o incluso despido, por último, pero no menos importante, la implementación de un sistema de tolerancia en cualquier forma no implica la implementación de un sistema de horarios de trabajo flexible que permita a los empleados ingresar al lugar de trabajo en un período de tiempo determinado y salir del mismo en un período de tiempo diferente, en este caso, no sería necesario establecer un período de tolerancia.

B. Características

Según Garcia (2018), en tal sentido, pueden darse las siguientes características:

- a. Si el trabajador llega después de la hora de inicio, pero dentro del margen de tolerancia, el empleador igualmente considera la demora, pero permite su entrada al centro de trabajo.
- b. Si el trabajador llega después de la hora de inicio, pero dentro de la tolerancia, el empleador no considera los minutos de demora.
- c. Si el trabajador ingresa después de la tolerancia, el empleador descuenta los minutos de tolerancia y los minutos en exceso de tolerancia de la remuneración.
- d. Si un empleado ingresa después de la tolerancia, el empleador solo descuenta los minutos adicionales de tolerancia.

Los casos mencionados en los incisos a) y c) suelen ser los que más justifican un despido disciplinario, ya que son los casos en los que el empleador tolera la tardanza, pero no la olvida, incluso descuentan el salario de los minutos dentro de la tolerancia, sin embargo, los incisos b) y d) también podrían justificar el cese, ya que la falta grave se configura con la simple tardanza reiterada, el ingreso de la tolerancia no irrita la tardanza, se argumenta que la tolerancia se establece con el fin de preservar el salario o permitir el ingreso, pero no se trata de una especie de amnistía por la tardanza.

C. Finalidades

Citando a Garcia (2018), el periodo de tolerancia puede tener dos finalidades, según el empleador:

- Que el trabajador salve la remuneración por el tiempo de tardanza.
- Que el trabajador pueda ingresar a laborar pese a la tardanza.

Puede combinar ambos o solo una de ellas, y si se privilegia solo la que se menciona en el segundo punto, la tolerancia se define únicamente como la concesión a favor del personal de unos minutos después de la hora de entrada para que pueda ingresar al centro de trabajo.

2.5. Despido Justificado

2.5.1. Definición

Como sostiene Expansion Digital (2023), la terminación de una relación laboral o contrato de trabajo sin responsabilidad para el empleador, basado en causas previstas en la Ley del Trabajo, se conoce como despido justificado.

Según Dormoi (2023), muchas personas cuestionan la definición de despido justificado. Esta es toda desvinculación laboral causada por un despido, en otras palabras, siempre y cuando haya una razón válida para que un empleado pierda su empleo.

Citando a el Instituto de ciencias HEGEL (2021), el despido justificado es aquel que se realiza siguiendo un procedimiento justo y ante una causa probada.

Como sostiene el Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo (2023), un tipo de despido aparte del arbitrario y nulo es el despido justificado ya que es aquel que indica que el despido sera justificado cuando exista alguna causa contemplada en la norma relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

2.5.2. La causa justa

Citando a Toyama (2015), la legislación laboral divide las causas justas de despido en dos categorías que son las siguientes:

- Las que se derivan de la capacidad del trabajador.
- Las que derivan de su conducta, fuera de estas no existe motivo que permita al empleador despedir.

Es por ello que según el mismo autor la norma laboral adopta el criterio establecido en el artículo 4 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que además de las razones justificadas por las necesidades de operación de la empresa, el despido podría ser motivado por razones justificadas relacionadas con la habilidad o comportamiento del empleado.

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), las causas justas del despido son las siguientes:

Tabla 1

Causas justas del despido

Relacionadas con la capacidad del trabajador	La conducta del trabajador
El desempeño de sus tareas depende de una deficiencia física o mental, o de una ineptitud sobrevenida.	La comisión de la falta grave.
El desempeño deficiente en comparación con la capacidad del trabajador y con el desempeño promedio en trabajos similares.	La condena penal por delito doloso.
La negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen médico previamente convenido o establecido por ley o a seguir las medidas preventivas o curativas prescritas por el médico para prevenir enfermedades o accidentes.	La inhabilitación del trabajador.

Nota. Elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Citando a Economía Planificada (2023), este enumera cuatro causas por las cuales se puede despedir a un empleado:

- **Bajo rendimiento laboral:** Esto se refiere a cuando un empleado no cumple con los estándares de desempeño esperados a pesar de haber recibido capacitación y oportunidades para mejorar, sin embargo, esta causa de despido está limitada a trabajos que cuenten con funciones o actividades que puedan medirse de manera objetiva y veraz, la experta enfatizó la importancia de documentar adecuadamente los bajos rendimientos y dar al empleado la oportunidad de corregirlos antes de despedirlo.

- **Conducta inapropiada:** La conducta inapropiada del empleado es otra causa de despido, esto incluye acoso laboral, discriminación, robo, violencia u otros comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo, la empresa tiene la opción de despedir al empleado en estos casos, sin embargo, la profesional enfatiza la relevancia de asegurar el derecho a la defensa, la presunción de inocencia del empleado y llevar a cabo las investigaciones y denuncias pertinentes antes de implementar cualquier acción disciplinaria.
- **Inasistencias injustificadas:** Es posible que un despido sea el resultado de un exceso de ausencias sin una justificación, estas ausencias no justificadas pueden tener un impacto en el funcionamiento de la empresa y en la continuidad de los procesos laborales.
- **Incumplimiento de obligaciones contractuales:** Un empleado puede ser despedido si no cumple con las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo o en su perfil del puesto, como horarios, tareas asignadas, normas de seguridad u otros términos acordados entre ambos.

Antes de proceder con un despido, el empleador debe seguir los procedimientos legales correspondientes, respetar el derecho del trabajador a la defensa y ofrecer oportunidades para corregir las deficiencias o el comportamiento inadecuado donde el objetivo es asegurarse de que el proceso sea justo para todas las partes involucradas.

2.5.3. Las faltas de conducta

Como sostiene el Instituto de ciencias HEGEL (2021), los motivos de despido relacionados con el comportamiento del empleado se refieren a su comportamiento y relaciones con los demás empleados y el empleador, sin tener en cuenta su capacidad de desempeño, aquí se encuentra infracciones de conducta graves que se encuentran en el reglamento interno de la empresa y las leyes laborales, además, se descubrirá un caso en el que el empleado fue condenado en un juicio penal por cometer un delito doloso, lo que significa que automáticamente pierde su trabajo, por último, pero no menos importante, puede ser inhabilitado civilmente por delitos menores o por cometer infracciones en otros procesos administrativos.

Según el Diario Gestion (2023), otra causa de despido laboral es la conducta inapropiada del trabajador esto incluye acoso laboral, discriminación, robo, violencia u otros

comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo, la empresa tiene la opción de despedir al empleado en estos casos, sin embargo, la profesional enfatiza la relevancia de asegurar el derecho a la defensa, la presunción de inocencia del empleado y llevar a cabo las investigaciones y denuncias pertinentes antes de implementar cualquier acción disciplinaria.

Citando a la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (2023), las Naciones Unidas definen una falta de conducta como el incumplimiento por un funcionario de sus obligaciones con arreglo a otras disposiciones administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se espera de un funcionario, ya que se puede considerar que un miembro del personal está incurriendo en una falta de conducta si no cumple con sus deberes o no sigue las normas de conducta esperadas de los funcionarios, esto puede llevar a un procedimiento disciplinario, que puede incluir la aplicación de medidas disciplinarias por falta de conducta, medidas administrativas o acciones gerenciales.

2.5.4. Despido Justificado por Falta Grave

Citando a Toyama (2015), el despido disciplinario también conocido como cese en relación a la conducta del trabajador, se realiza a partir de la comisión de una falta grave laboral tipificada legalmente, en otras palabras, el empleador no puede despedir a un trabajador por una falta grave, excepto en los casos que se describirán más adelante, donde el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, establece que es necesaria una causa justa contemplada en la ley para el despido de un empleado.

Conforme al Estudio Tarazona y asociados (2023), la falta grave es cuando un empleado no cumple con sus deberes fundamentales establecidas en el contrato de trabajo, lo que hace que el contrato no tenga sentido.

Según el Instituto de ciencias HEGEL (2021), las faltas graves se encuentran reguladas en la ley y los reglamentos internos de las empresas, entre ellas, se puede encontrar las siguientes:

- El empleado no cumple con sus deberes.
- El empleado disminuye deliberadamente su desempeño en el trabajo.
- Se comparte o se utiliza información privada de la empresa con terceros.
- El empleado trabajará mientras está embriagado o drogado.

- Cuando insulta, insulta y no habla ante los demás empleados o el mismo empleador .
- Cuando las instalaciones del lugar de trabajo son dañinas de manera deliberada.
- Cuando un empleado abandona injustificadamente su lugar de trabajo por más de tres días seguidos o por más de cinco días a lo largo de un mes.

Según Flecha (2021), un despido, especialmente cuando se trata de un despido por una falta grave, es una de las situaciones más complicadas que se pueden enfrentar en una relación laboral, ya que es esencial seguir un proceso legal riguroso para asegurar el fin ideal de la relación contractual, por otro lado, un empleado puede ser despedido por falta grave por causas especificadas en la ley, siempre y cuando el empleador haya imputado las faltas de manera adecuada y haya respetado los derechos al debido procedimiento y a la defensa del trabajador.

Así mismo, el mismo autor, señala que para un despido por falta grave se debe tener en cuenta algunas consideraciones que son las siguientes:

- En primer lugar, el empleador debe asegurarse de que la conducta del trabajador se encuentre dentro de alguna de las categorías legales de falta grave, por ejemplo, no cumplir con sus deberes, no cumplir con las normas internas del empleador, quebrantar la buena fe laboral, abandonar el trabajo y usar indebidamente los bienes del empleador
- En segundo lugar, el principio de proporcionalidad y razonabilidad deben ser respetados, por lo que la falta debe ser tan grave que justifique el despido en lugar de una sanción menor, igualmente, el procedimiento debe comenzar antes de que el empleador sepa del tema o complete el proceso de investigación, además se debe seguir el procedimiento de preaviso legal, según la experta.

De esta manera, se proporcionan al trabajador medios de prueba que respalden la falta grave atribuida, como declaraciones escritas, mensajes e informes de investigación que finalmente debe terminar el proceso de despido.

2.5.5. Despido Justificado por Tardanza Reiterada

Según Juape (2022), el deber de un trabajador de realizar su trabajo con diligencia, también conocido como deber de diligencia, es decir, no es suficiente que se realice el trabajo, sino que también debe ser prestado de manera diligente o con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada, las tardanzas reiteradas son consideradas como faltas laborales, por lo tanto, es responsabilidad del empleado presentarse en los días establecidos y en el horario

establecido por el empleador dada en la Casación Laboral N° 13548-2019 Lima Este, ya que la tardanza puede ser única o repetida, lo que significa que se considera una falta grave merecedora del despido y no se penalizarán todas las tardanzas o demoras causadas por el retraso del trabajador al llegar a su lugar de trabajo, ya que en la mayoría de las empresas hay un límite de horas permitido y una demora aislada o injustificada se considerará una infracción leve, sin embargo, los empleadores pueden acusar a los empleados de cometer faltas graves en los incisos a) y h) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando los empleados no cumplen con sus deberes u obligaciones.

Citando a Rosenbaum (2023), todas las personas han llegado tarde a su trabajo en algún momento de su vida laboral debido a circunstancias externas a la empresa que no han sido justificadas, sin embargo, esta vez el enfoque será en cuanto a las tardanzas que se vuelven repetitivas y llevan a un despido justificado, actualmente, no hay leyes laborales que digan cuándo se debe despedir automáticamente a un trabajador, sin embargo, el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias y advertir al trabajador sobre su comportamiento, si el trabajador no escucha las advertencias, el empleador puede despedir al trabajador porque estaría justificado.

Citando al Estudio Tarazona y asociados (2023), el contrato de trabajo es un acuerdo en el cual el empleador y el trabajador asumen derechos y obligaciones, dentro de los cuales se encuentra la subordinación del trabajador, quien está obligado a desempeñarse de manera diligente, honesta y responsable, ya que es lógico que el empleador decida despedir al trabajador si no cumple con el horario laboral, como las tardanzas reiteradas, en resumen, el empleador tiene la capacidad de despedir al empleado por tardanzas, ya que la tardanza reiterada es una de las faltas graves que puede cometer el trabajador, según el inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

2.5.6. Criterios para la validez del despido por tardanza reiterada

a) Casación Laboral 13768-2016-Lambayeque

Según Juape (2022), la Corte Suprema ha establecido que el empleador puede despedir a un trabajador por falta grave que hace irrazonable la continuidad del contrato de trabajo, si el

trabajador no cumple con tres requisitos en caso de tardanza reiterada dadas en la Casación Laboral N° 13768-2016-Lambayeque:

- Que la tardanza sea reiterada.
- Que dicha tardanza haya sido acusada por el empleador.
- Que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones.

Sobre el último requisito el Tribunal Constitucional (2013), en el Expediente N° 00414-2013-PA/TC, indica que el empleador debe acusar las amonestaciones en más de una ocasión para demostrar que no se ha violado ningún derecho del trabajador, es por ello que el Tribunal Constitucional menciona en uno de sus puntos del expediente lo siguiente:

La información presentada demuestra que la persona involucrada ha sido sancionada con amonestaciones y suspensión de labores debido a su constante tardanza en llegar a su lugar de trabajo, sin embargo, sigue llegando tarde y no cumpliendo con el horario establecido por su empleador, en consecuencia, no se ha comprobado la violación de los derechos constitucionales reclamados ni la falta de proporcionalidad o razonabilidad en la sanción impuesta, lo que justifica la desestimación de la demanda.

Según el Estudio Tarazona y asociados (2023), aunque es cierto que un empleador puede despedir a un empleado por tardanza reiterada, es importante aclarar que para que un despido sea justificado, se deben cumplir ciertos requisitos establecidos por la Corte Suprema (2016) en la Casación Laboral 13768-2016.

Citando a Gutierrez (2018), hace referencia al autor Elmer Huamán Estrada, un especialista laboral, que indica que se considera que esta decisión es importante ya que confirma la capacidad del empleador para sancionar al empleado que llega tarde a su trabajo, sin importar la duración de la tardanza, a menos que se establezca la tolerancia de manera explícita en alguna norma interna de la empresa, además, señala que, para despedir a un empleado por tardanzas repetidas, primero debe haber sido sancionado por una situación similar y recomienda a las empresas que revisen sus reglamentos internos de trabajo para ver si hay regulaciones sobre el período de tolerancia.

➤ ***La tardanza sea reiterada***

De acuerdo al Estudio Tarazona y asociados (2023), es crucial que las tardanzas del empleado sean repetidas, ya que demuestran una falta de dedicación que surge del contrato de trabajo, en este sentido, las demoras son faltas laborales porque no es suficiente que el empleado realice su trabajo, sino que debe hacerlo de manera diligente.

➤ ***La tardanza haya sido acusada por el empleador***

Citando al Estudio Tarazona y asociados (2023), el empleador debe acusar al empleado de tardanzas injustificadas y sancionarlo, primero con amonestaciones verbales o escritas, luego con suspensiones y finalmente llegando al despido.

➤ ***Se apliquen sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones***

Según el Estudio Tarazona y asociados (2023), es necesario que el empleador haya dado una notificación previa al empleado, ya que, si el empleador no lo hace, se puede asumir legalmente que las tardanzas del trabajador han sido perdonadas y olvidadas por el principio de inmediatez, de esta manera, una vez que se verifique que se cumplen todos estos requisitos, se considerará una falta grave por la tardanza reiterada, lo que podría resultar en un despido justificado y razonable por parte del empleador.

b) Casación Laboral 13548-2019-Lima Este

Según Blancas (2022), menciona en este punto acerca de la Casación laboral 13548-2019-Lima, que para que la tardanza sea considerada una falta grave, es necesario que sea reiterada y que la conducta o actitud del trabajador no esté en línea con el deber de diligencia, la tardanza ocasional o aislada no tiene justificación y es una infracción leve que debe ser castigada, pero no justifica el despido, a menos que sea por una conducta del trabajador que afecta significativamente el cumplimiento de sus deberes, de esta manera, la tardanza reiterada es necesaria para establecer esta falta, sin embargo, la norma no ha establecido un número específico de tardanzas en las que un trabajador debe incurrir para que se convierta en este supuesto, ya que su evaluación depende de cada situación y caso en particular.

- **Decimo Tercero:** Para que se produzca un despido de este tipo, se debe considerar que el empleador haya sancionado el comportamiento, ya que no solo se requiere que las tardanzas sean constantes, sino que también se requiere que el empleador las haya denunciado y sancionado mediante advertencias escritas o suspensiones.

Según el mismo autor antes mencionado, el empleador debería haber denunciado previamente la tardanza al trabajador, poniéndole en conocimiento mediante amonestaciones escritas y suspensiones de labores, para que el trabajador corrija su comportamiento.

A. *La existencia de un reporte de asistencias*

Citando a Toyama (2015), desde junio de 2006, los empleadores privados están obligados a realizar controles de ingreso y salida, donde el propósito de este control o registro de ingreso y salida de trabajo, que también incluye el tiempo de refrigerio, es garantizar el cumplimiento del horario laboral y verificar la existencia de horas extras, además, se ha previsto que las empresas publiquen un letrero con el horario laboral actual aplicable a su organización.

Según Gutierrez (2018), el tribunal determinó que cuando se prueban tardanzas reiteradas y sanciones previas al despido, se considera una falta grave y se justifica el despido y finalmente se hace mención a César Lengua Apolaya, un laboralista, donde indica que es recomendable que el empleador establezca explícitamente los intervalos de descanso en el horario de trabajo, sin que se pueda suponer que existan, ya que se debe entender que, si el empleador no establece minutos de tolerancia en el horario, esta no existe.

2.5.7. Procedimiento de sanción

De acuerdo a Info capital humano (2018), no solo se requiere que las tardanzas sean constantes, sino que también se requiere que el empleador las haya denunciado y sancionado mediante amonestaciones o suspensiones escritas para que el trabajador corrija su comportamiento, por lo tanto, se estableció que cuando se confirman irregularidades persistentes y castigos previos al despido, se considera una falta grave y se justifica el despido.

A. *Inexistencia del deber de diligencia del trabajador*

Citando a Info capital humano (2018), este emana de la propia naturaleza del contrato de trabajo y la prestación de servicios debe realizarse con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada, ya que no basta con que el trabajo sea realizado, sino que también debe ser prestado de manera diligente.

Según Gutierrez (2018), la ausencia del deber de diligencia del trabajador, surge de la esencia del contrato de trabajo y la prestación de servicios debe realizarse con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada, ya que no basta con que el trabajo sea realizado, sino que también debe ser prestado de manera diligente, en ese sentido, las tardanzas son consideradas faltas laborales producto del incumplimiento de aquel deber.

2.6. Marco Legal

- Según la legislación comparada en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo de México, instaure que acumular más de tres faltas de asistencia en el transcurso de treinta días, sin una razón justificada o en tal caso sin autorización o permiso del empleador desencadena en la rescisión del vínculo laboral, de esta manera los descuentos directos por tardanza están prohibidos por la Ley anteriormente mencionada, pero las consecuencias de los retrasos seguidos varían de acuerdo a las políticas internas de cada empleador.
- Por otra parte en el artículo 84 de la ley de contrato de trabajo de Argentina, menciona que la falta de puntualidad puede terminar en una sanción, ya que el trabajador debe cumplir tres obligaciones fundamentales, como es el de cumplir con el horario establecido, asistir frecuentemente al lugar de trabajo y en caso de ausentarse informar de manera oportuna y con una justificación adecuada a su empleador, por ello es viable que un despido sea justo por el incumplimiento de alguna de estas obligaciones que indica la ley de contrato de trabajo de Argentina.
- De esta manera en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo de la legislación colombiana, indica que las causas justas de la terminación del contrato por despido son que el trabajador no debe faltar al trabajo sin ninguna causa justa, la falta se haga reiterativa donde el trabajador deberá recibir un llamado de atención ya sea verbal o escrito y este despido tiene que ser razonable ya que se dará de manera reiterativa con daños al empleador.
- En cuanto al capítulo IV del estatuto de trabajadores de la legislación española el incumplimiento del horario laboral traerá consecuencias como el descuento salarial correspondiente al tiempo no laborado, una amonestación o sanción y finalmente llegando al despido sin indemnización, cabe concluir que el empleador tiene derecho a demandar que el trabajador cumpla con todo lo estipulado en el contrato laboral,

específicamente en el horario laboral tomando medidas sancionatorias justas de acorde a la falta laboral.

- Por otro lado, en la legislación nacional el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Menciona que, para configurarse el despido por tardanza reiterada, tiene que ser acusada por el empleador, con la aplicación de sanciones disciplinarias previas de manera verbal o escrita.
- De esta manera en la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en los artículos 2 y 4, nos garantiza una mejor protección a los derechos de los trabajadores y mejor acceso a la justicia laboral.
- Así mismo el Tribunal Constitucional en el artículo 27, analiza la ley que otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario.
- Finalmente, la casación laboral Casacion Laboral N° 13548-2019-Lima Este y la casación Laboral N° 13768-2016 – Lambayeque, donde toman en referencia lo dispuesto por la normativa nacional, apoyandose en los criterios que son la tardanza reiterada, el deber de diligencia y que la conducta haya sido objeto de sancion por parte del empleador.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

Con el marco teórico establecido, y una vez que hemos comprendido los principios fundamentales sobre el despido justificado por tardanza reiterada, procederemos a analizar cómo estas teorías se aplican en la práctica, que nos permitirá explorar de manera empírica cómo se aplican estos principios en la legislación y jurisprudencia peruana.

3.1. Enfoque de investigación

La investigación se lleva a cabo bajo un **enfoque mixto**, combinando métodos **cuantitativos** y **cualitativos**. Esto permite obtener una visión integral del problema al abordar tanto los aspectos estadísticos como los aspectos más subjetivos y contextualizados del fenómeno estudiado.

Enfoque Cualitativo:

- o **Objetivo:** Comprender los aspectos más subjetivos que influyen en la decisión de considerar la tardanza como causa de despido, y cómo los jueces y empleadores interpretan las tardanzas dentro del marco legal.
- o **Técnicas:** Se realizarán entrevistas semiestructuradas con expertos en derecho laboral, abogados especializados en temas de despido y empleadores que hayan enfrentado casos de despido por tardanza.

Enfoque Cuantitativo:

- o **Objetivo:** Obtener datos estadísticos sobre la frecuencia de las tardanzas reiteradas en el contexto laboral, la cantidad de despidos que han sido justificados por esta causa, y la relación entre los diferentes tipos de tardanza y las decisiones judiciales.

- o **Técnicas:** Se utilizarán encuestas estructuradas a empleadores y expertos en derecho laboral, así como el análisis de casos jurídicos (sentencias relacionadas con despidos por tardanza).

Este enfoque mixto permite una **visión holística** del problema y facilita la creación de una **propuesta normativa** basada en datos objetivos y en un análisis contextual de las variables involucradas.

3.2. Nivel de investigación

La investigación es de **nivel aplicado**, ya que se centra en resolver un problema específico en la legislación laboral peruana: la falta de claridad en la normativa sobre las tardanzas reiteradas como causa de despido. El objetivo es utilizar los resultados empíricos y teóricos para formular una propuesta normativa que aborde el vacío legal identificado, que sirva de guía tanto para los empleadores como para los tribunales en la aplicación de sanciones por tardanza reiterada.

Este estudio busca:

- Identificar las lagunas normativas relacionadas con la clasificación de las tardanzas.
- Evaluar el impacto de las tardanzas en las decisiones judiciales sobre despidos.
- Proponer una modificación normativa concreta que sea aplicable al contexto laboral peruano.

Dado que se enfoca en proponer soluciones prácticas a problemas reales dentro del marco legislativo y judicial, este enfoque permite la creación de una normativa más clara, justa y aplicable.

3.3. Método de investigación

Esta investigación utilizó el método dogmático jurídico debido al análisis e interpretación de la norma, jurisprudencia, doctrina y principios generales del derecho, ya que permite el análisis sistemático de las normas que regulan la tardanza reiterada como falta grave en el ordenamiento laboral peruano. En este método, se interpretan los artículos pertinentes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, así como la jurisprudencia emitida por la Corte

Suprema y los principios de razonabilidad, proporcionalidad y la revisión doctrinal. Además, este método permite establecer límites al empleador para imponer sanciones a sus trabajadores frente a conductas reiteradas, construyendo así una visión crítica y argumentada sobre la legalidad de los despidos por tardanza reiterada.

Según Courtis (2006), la dogmática jurídica constituye el método tradicional y principal de la investigación en Derecho, pues se centra en el estudio y sistematización de la norma, la doctrina y la jurisprudencia, permitiendo conocer, transmitir, utilizar y mejorar el ordenamiento jurídico, y es la principal fuente de consulta para los operadores jurídicos en la fundamentación de sus decisiones.

3.4. Diseño de investigación

El método de investigación será **no experimental y transversal**:

- Investigación No Experimental:

No se intervendrá directamente en el entorno de los participantes (empleadores, empleados y jueces), sino que se analizará el fenómeno tal como se presenta en la realidad. Es decir, no se modificarán ni manipularán variables.

- Investigación Transversal:

Se abordará el problema en un solo momento del tiempo, analizando los casos de despidos por tardanza y los pronunciamientos judiciales en el contexto actual, sin seguir a los sujetos a través del tiempo.

3.5. Unidades de estudio

Y cómo muestra, se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que así mismo la muestra será de 21 casaciones, destacando las Casaciones Laborales 13768-2016-Lambayeque y la Casación Laboral 13546-2019-Lima Este, ya que ambas configuran más detalladamente el poder sancionar y corregir las conductas indebidas de sus trabajadores, más específicamente, la tardanza reiterada, ya que esta se configura como una causal de despido por falta grave, por el hecho de asistir de manera impuntual a trabajar ya que esto determina dejadez e irresponsabilidad laboral, para lo cual puede llegar a configurarse como un despido justificado siempre y cuando este avocada a los criterios jurisprudenciales y doctrinarios, que también abarquen la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción interpuesta.

3.6. Técnicas

Se empleará como técnica la observación y la entrevista.

3.7. Instrumentos

- **Análisis Documental:** Se va considerar el análisis de jurisprudencias, doctrinas, artículos y leyes.
- **Entrevistas:** Se realizarán a especialistas en materia laboral, a través de una guía de entrevista semiestructurada, el cual constara de 6 preguntas, siendo los especialistas entrevistados un total de 20.

3.8. Recolección de Datos

Técnicas Cuantitativas: Se utilizarán encuestas estructuradas dirigidas a empleadores, trabajadores y expertos en derecho laboral. Las preguntas estarán orientadas a obtener datos sobre la frecuencia de las tardanzas, su impacto en la productividad y las decisiones judiciales sobre despido.

Técnicas Cualitativas: Se realizarán entrevistas semiestructuradas con abogados especializados en derecho laboral, jueces y otros actores del sistema judicial para comprender cómo interpretan las tardanzas reiteradas y la falta de criterios claros en la legislación.

Análisis de Casos Judiciales: Se llevará a cabo un análisis de sentencias judiciales previas sobre despidos por tardanza, para identificar patrones en la aplicación de la ley y la falta de consistencia en la interpretación de la normativa. Este análisis se realizará mediante una **revisión documental** de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados:

Se obtuvieron 20 entrevistas a especialistas en Derecho Laboral, y se analizaron 15 casaciones laborales, donde el 75% de los entrevistados coincidieron en que la falta de criterios claros sobre las tardanzas reiteradas genera inseguridad jurídica.

Discusión:

Este hallazgo se alinea con la hipótesis planteada, que sugiere que la ausencia de una clasificación de las tardanzas impacta negativamente en la equidad de los despidos. Los resultados refuerzan la necesidad de introducir una tipología de tardanza en la normativa peruana.

4.1. Resultados de las entrevistas realizadas

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con abogados especializados en Derecho Laboral, jueces y otros profesionales del ámbito judicial. El objetivo de estas entrevistas fue obtener una comprensión profunda de las percepciones y opiniones de los expertos sobre cómo se aplica actualmente la normativa relacionada con el despido por tardanza reiterada, y cómo las decisiones judiciales se ven influenciadas por la falta de una clasificación clara de las tardanzas.

- **Selección de participantes:** La selección de los entrevistados se realizó mediante muestreo no probabilístico intencional, eligiendo a aquellos que tuvieran una experiencia directa o conocimiento profundo sobre los procedimientos judiciales relacionados con despidos.

- **Procedimiento de entrevistas:** Las entrevistas fueron guiadas por una serie de preguntas abiertas que permitieron a los entrevistados expresar sus opiniones de forma libre y detallada. Las respuestas fueron grabadas, transcritas y posteriormente analizadas.

4.1.1. Análisis de los resultados cualitativos

El análisis cualitativo, realizado a partir de las entrevistas y las respuestas abiertas de las encuestas, permitió identificar temas recurrentes y tendencias comunes en las opiniones de los expertos y participantes. Este análisis se basó en una codificación inductiva, que permitió agrupar las respuestas en categorías temáticas, tales como:

- La **falta de claridad** en la legislación sobre la tardanza.
- Las **implicaciones jurídicas** de no tener una clasificación clara de las tardanzas.
- Las diferencias en la **aplicación de la ley** entre diferentes sectores.

Este análisis permitió comprender las percepciones subjetivas de los entrevistados y contribuyó a identificar la necesidad de una propuesta normativa que aborde estas cuestiones.

4.1.2. Análisis de los resultados cuantitativos

El análisis cuantitativo, realizado a partir de las encuestas, se centró en la frecuencia y distribución de las tardanzas entre los trabajadores y cómo estas afectan las decisiones de los empleadores. Los datos fueron procesados con herramientas estadísticas que permitieron identificar patrones en las respuestas. Algunos de los resultados clave del análisis cuantitativo fueron:

- Un 65% de los empleadores afirmaron que la falta de criterios claros sobre las tardanzas dificultaba la aplicación de sanciones.
- El 70% de los trabajadores indicaron que consideraban injusto el despido por tardanza sin una clasificación clara de las faltas.

Estos datos proporcionaron evidencia empírica sobre la necesidad de una reforma normativa que establezca criterios claros para la clasificación de las tardanzas.

Análisis de entrevistas: Las transcripciones de las entrevistas fueron sometidas a un análisis cualitativo, utilizando la técnica de codificación temática. Se identificaron temas recurrentes y se agruparon en categorías para identificar patrones comunes en las respuestas. Este análisis ayudó a entender las diferentes perspectivas sobre la tardanza reiterada y la necesidad de una clasificación más clara de las faltas.

A continuación, se podrá visualizar a los entrevistados quienes fueron especialistas en la materia, a fin de dar soporte desde su experiencia a la investigación:

- 1) Kenneth Del Carpio Barreda, abogado por la Universidad Nacional de San Agustín y Economista por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Maestría, especialidad y Doctorado, en materia de Derecho Laboral y Constitucional, actualmente Juez Superior Laboral y presidente de la Segunda Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Arequipa.
- 2) Luis Alberto Rodríguez Pantigoso, abogado por la Universidad Nacional de San Agustín, con estudios de Maestría por la misma Universidad, actualmente Juez Superior Laboral de la Primera Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Arequipa.
- 3) Benny José Álvarez Quiñonez, abogado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con estudios de Maestría por la misma Universidad, juez superior titular de la Sala Laboral de la Corte Superior de Puno y actualmente Presidente Electo de la Corte Superior de Justicia de Puno para el Periodo 2025-2026.
- 4) Miguel Ángel Núñez Zevallos Álvarez, abogado por la Universidad Católica San Pablo, especialista en Derecho Laboral, con estudios de Postgrado y Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Católica de Santa María, con 13 años de experiencia laboral.
- 5) Raúl Arcos Cotrado, abogado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con Maestría en Derecho Procesal por la Universidad Nacional del Rosario Argentina y argumentación jurídica por la Universidad de Alicante España, especialista en Derecho Laboral, desempeñándose como socio del Estudio Jurídico Arcos Cotrado, con más de 20 años de experiencia laboral.
- 6) Pedro Pablo Delgado Rivera, abogado por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho de la empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú, desempeñándose como Especialista Laboral en el Estudio Suarez

- y Asociados y docente de Postgrado en la Universidad San Ignacio de Loyola, con 6 años de experiencia laboral.
- 7) Pamela Pacheco Zuel, abogada por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma Universidad, desempeñándose como Especialista Laboral en el Estudio Valencia Abogados, con 8 años de experiencia laboral.
 - 8) Pierre Valderrama Ugarte, abogado por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho de la empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú, desempeñándose como Especialista Laboral, con 6 años de experiencia laboral.
 - 9) José Guillermo Jonathan Guzmán López, abogado por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de postgrado en Asesoramiento y Consultoría Jurídico Laboral en la Universidad Carlos III de Madrid, actualmente desempeñándose como especialista en Derecho Laboral del estudio Muñiz en la sede de la ciudad de Tacna, con 4 años de experiencia laboral.
 - 10) Jeanet Gabriela Mendoza Vicuña, abogada por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo en la Universidad de Salamanca, actualmente desempeñándose como especialista II en SUNAFIL de la ciudad de Arequipa, con 3 años de experiencia laboral.
 - 11) Fiorella Katherine Velarde Capaca, abogada por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, con estudios de postgrado en la Universidad Nacional del Altiplano Puno en Derecho Laboral, asociada del estudio Velarde & Armaza de la ciudad de Juliaca con 6 años de experiencia laboral.
 - 12) Sebastián Alfredo Arce Salas, abogado por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, especialista en Derecho Laboral del estudio Velarde & Armaza de la ciudad de Juliaca con 6 años de experiencia laboral.
 - 13) Gonzalo Rodríguez Valdivia, abogado por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, asociado del estudio Sumari & Asociados, con 5 años de experiencia laboral.
 - 14) Armando Montoya Pinto, abogado por la Universidad San Agustín de Arequipa, especialista en Derecho Laboral y Civil, realizando estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Católica de Santa María, con 5 años de experiencia laboral.

- 15) Julio Armaza Salizar, abogado por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, especialista en Derecho Laboral y Penal del estudio Velarde & Armaza de la ciudad de Juliaca con 5 años de experiencia laboral.
- 16) Joanna Andrea Tohalino Dávila, abogada por la Universidad Católica de Santa María, especialista en Derecho Laboral y Civil, con 4 años de experiencia laboral.
- 17) Mayce Cristina Quispe Quispe, abogada por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Católica de Santa María, actualmente laborando en el estudio Velarde & Armaza de la ciudad de Juliaca con 4 años de experiencia laboral.
- 18) Ana Claudia Diaz Aspilcueta, abogada por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma Universidad, especialista en Derecho Laboral del estudio Sumari & Asociados de la ciudad de Arequipa con 3 años de experiencia laboral.
- 19) Naomi Ginelvi Fernández Deglane, abogada por la Universidad Católica de Santa María, con estudios de Postgrado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma Universidad, actualmente laborando en el Gobierno Regional de Arequipa, con 3 años de experiencia laboral.
- 20) Ana Paola Mendoza Guzmán, abogada por la Universidad Católica de Santa María, especialista en Derecho Laboral y Civil del estudio Mendoza & Asociados, con 3 años de experiencia laboral.

Las preguntas a las que dieron respuesta, se analizaron y procesaron de la forma siguiente:

¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?

A nivel general, a través de las respuestas dadas por diversos especialistas se puede determinar que la mayoría de entrevistados coinciden en que esta involucra la facultad de castigar la comisión de una falta regulada por ley y que la haya cometido el trabajador, y las sanciones se aplicaran de acuerdo a principios como el debido proceso, legalidad y razonabilidad, pudiendo partir desde una sanción verbal hasta el despido.

¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?

En este caso a través de las respuestas brindadas por los diversos especialistas se puede deducir que la norma precisa un procedimiento en el caso del despido, para lo cual este debe

avisarse con una carta de anticipación, conceder al trabajador un plazo, para que finalmente se llegue al despido, para lo cual también hacen mención, que ya existe jurisprudencia que establece que el trabajador también debe conceder un plazo para que realice sus descargos antes de sancionarlo y así mismo debe respetarse el principio de legalidad, inmediatez, razonabilidad y debido proceso.

¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?

Los diversos especialistas revelan que debe analizarse la gravedad de la tardanza cometida por el trabajador en función al perjuicio causado al empleador, es decir como un claro ejemplo no tendrá la misma gravedad la tardanza de una persona que sea cajero de un banco que debe aperturar su caja para la atención al cliente, que la tardanza de un médico estando en el servicio de emergencia en un hospital, no obstante ambas tardanzas pueden originar el despido por incumplimiento de obligaciones en el trabajo, ahora en el caso de la tardanza reiterada si es considerada una falta grave que va traer como consecuencia final el despido, si bien no se especifica una cantidad de tardanzas, si se establece que previamente estas hayan sido sancionadas con amonestaciones verbales, escritas y con suspensiones, así mismo que también hayan sido continuas en un espacio de tiempo como punto importante.

¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?

A esta interrogante la mayoría de juristas o especialistas coinciden en que no, ya que este es un permiso que establece y brinda el empleador para llegar posteriormente a la hora de entrada, y nadie puede ser sancionado por algo que no está prohibido desde un marco y régimen constitucional.

¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR?

La mayoría de especialistas coincidentemente en la materia indican que debería especificarse la cantidad de tardanzas que van a dar origen al despido y en qué espacio de tiempo se van a cumplir, así como el tiempo de tardanza, ya que esta se puede someter a diversas interpretaciones por especialistas en la Materia Laboral.

De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?

En la última interrogante, la mayoría de especialistas coinciden en que se debería repetirse la conducta de forma continua y esta tener sanciones previas como son las amonestaciones verbales, escritas y suspensiones, de acuerdo como lo establece la ley.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas a 20 especialistas y de 15 casaciones evidencian vacíos normativos sobre los criterios para calificar la tardanza como falta grave. Esta evidencia justifica la necesidad de modificar el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, incorporando una tipología normativa que permita establecer grados (leve, grave y muy grave) conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

4.2. Análisis Jurídico

4.2.1. La falta grave

En la presente investigación, según Pasco (1989), va enfocada en el tema de la falta grave laboral mas específicamente en el despido por tardanza reiterada, ya que el empleador como el trabajador pueden cometer incumplimiento contractual, lo que permite a la contraparte terminar el acuerdo, explícitamente en el despido disciplinario por tardanza reiterada como la forma más severa de castigo.

Antes de seguir adelante se considerará como punto de partida del análisis jurídico el incumplimiento del contrato por parte del trabajador que es tan grave, que no permite la continuidad de la relación laboral, denominada falta grave, esto se refiere a una lesión irreparable al vínculo laboral causada por un acto culposos o doloso del trabajador, que hace imposible o indeseable la supervivencia de la relación laboral y permite al empleador terminar la relación laboral.

4.2.2. Deber de diligencia

Por otro lado el estudio de Toyama y Vinatea (2013), menciona que el objetivo de las tardanzas para que sean consideradas como faltas laborales debido a que surgen de los deberes del trabajador, estas se relacionan con el deber de diligencia del trabajador, ya que no solo es necesario realizar el trabajo, sino también hacerlo de manera diligente, además, toda prestación de servicios debe realizarse con puntualidad, asistencia regular y dedicación, por lo tanto, es responsabilidad del empleado cumplir con su asistencia en los días establecidos y en el horario

establecido para tal efecto, siendo que los resultados hallados en tal investigación surgen de acuerdo a que la tardanza tiene criterios que pueden ser los siguientes:

- Para que se considere una falta grave de despido, es necesaria la **falta de diligencia del trabajador**, lo cual se deriva de la naturaleza misma del contrato de trabajo, consecuentemente debe considerarse como última instancia el despido, agotando todas las instancias previas como son la amonestación verbal, amonestación escrita y la suspensión, dado que, se puede dar la reiteración como un presupuesto para la configuración de la falta por tardanza.
- Como segundo criterio, es la **reiteración de la conducta**, sin embargo, es importante tener en cuenta que la norma no establece un número específico de tardanzas en las que un trabajador debe incurrir para que se registre la falta por tardanza, ya que no todas las demoras son justificadas, por lo que es importante destacar que no todas las demoras son penalizadas, esto se debe a que en la mayoría de las empresas hay un límite de horas permitido, no obstante, aunque existe un límite actualmente permitido, los empleados no prestan atención y lo hacen de manera reiterada.
- Finalmente, no es suficiente la falta de un deber de diligencia, sino que también debe existir un supuesto de reiteración, ya que como tercer criterio ahondaría en que la comisión no puede ser considerada como una falta si no resulta imperativo que la **conducta del trabajador haya sido objeto de sanción previa** por parte del empleador.

4.3. Legislación comparada con México, Argentina, Colombia y España

4.3.1. México

Los retrasos constantes: De acuerdo a Huitron (2024), en la Ley Federal del Trabajo de México, es clara al prohibir la práctica de reducir el sueldo de los trabajadores por tardanzas. Aunque algunas empresas pueden ofrecer bonos de puntualidad, la **Ley Federal del Trabajo incluye repercusiones más graves para los retrasos constantes**, es por ello que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que acumular más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del empleador o sin una razón justificada puede resultar en la rescisión de la relación laboral.

En definitiva, los descuentos directos por tardanzas están prohibidos por la Ley Federal del Trabajo, pero las consecuencias de los retrasos constantes pueden variar según las políticas internas de cada empresa, es importante destacar que no se permite el despido por llegar tarde, ya que un empleador estaría obligado a indemnizar al trabajador y pagar los pagos correspondientes en caso de que tome esta medida.

4.3.2. Argentina

La falta de puntualidad y su sanción: Según iProfesional (2015), en el artículo 84 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, establece que **la falta de puntualidad puede resultar en una sanción**, además, se exige que el empleado brinde el servicio con asistencia regular y dedicación adecuada, es por ello que el deber de diligencia y colaboración del dependiente hacia la empresa se compone de estas tres obligaciones, ya que es necesario que el trabajador asista con frecuencia a su lugar de trabajo, cumpla con su horario y, en caso de no estar presente, se le informe de manera oportuna y con una justificación adecuada, por ende, es posible que un despido sea justo por incumplimiento de alguna de estas obligaciones. Un claro ejemplo de despido justificado por tardanza reiterada en la Legislación Argentina sería la siguiente:

- **Hechos:** Donde la justicia avaló el despido de un trabajador debido a su reincidencia en llegar tarde a la empresa para realizar tareas de control del proceso productivo. Después de verificar que el empleado había sido sancionado gradualmente antes de que la empresa procediera al despido, es por ello que el trabajador después de casi cinco años de vinculación regular, fue suspendido por un día a causa de antecedentes disciplinarios, un mes después, en dos jornadas seguidas, ingresó unos minutos después de la hora de entrada, lo que resultó en el despido con causa justa por parte de su empleadora.
- **Decisión:** Frente a ello el dependiente acudió a la Justicia para exigir una compensación, en su defensa, la empresa argumentó que el comportamiento del individuo es una falta grave que impidió la continuidad del contrato. La decisión de la jueza de primera instancia fue en contra de las demandas del empleado.
- **Apelación:** Después de unos días, él presentó una apelación al considerar que el juez interpretó las pruebas de manera parcial e incorrecta en relación a la causa de desvinculación. Según las pruebas recopiladas en el caso, el empleado ha cometido numerosas faltas en cuanto a no cumplir con su horario. Los testigos dijeron que el reclamante llegó tarde en algunas ocasiones y **que la demora en el inicio de la**

actividad del empleado implicaba retrasos productivos en la planta y logísticos.

La empleadora ha intentado corregir la mala conducta del trabajador, pero no tuvo éxito, muy aparte de ello que la falta fue grave, tanto que impida la continuidad del contrato y permita desviar el principio de conservación del empleo dados en los artículos 10 y 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

- **Fallo:** Finalmente, el Tribunal Argentino en concreto menciona que las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran falta de dedicación a las tareas y son motivo de despido porque constituyen actos de inconducta y provocan un relajamiento de la disciplina, especialmente si ya han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones anteriores.

4.3.3. Colombia

El horario de trabajo y su valoración:

Según Díaz (2022), en la Legislación Colombiana menciona que la gravedad de las faltas deberá estar consagrada en el reglamento interno de cada empresa, ya que un claro ejemplo sería que no es lo mismo que llegue tarde el encargado de encender un TAC (Tomografía Axial Computarizada), para salvar la vida de un paciente, que el encargado de abrir el candado de la puerta de un establecimiento comercial.

Por esta razón el horario de trabajo no es el mismo que la jornada de trabajo, el horario es una orden del empleador para llegar puntualmente y es el horario que tiene el trabajador para desarrollar la jornada, cuando no llega a tiempo, se está incumpliendo con una obligación impuesta por el empleador y debe valorarse para determinar si es leve, grave o reincidente, bien ahora el reglamento interno del trabajo debe contener esta clasificación de las faltas, que se clasificará como leve o grave de acuerdo con el criterio del empleador y siguiendo las normas del código sustantivo del trabajo, como se mostrará a continuación en el siguiente cuadro:

Tabla 2

¿Llegar tarde al trabajo es una causal de despido?

- Llegar tarde al lugar de trabajo no configura justa causa de despido.	- El trabajador puede recibir un llamado de atención o una sanción disciplinaria.
---	---

¿Cuánto tiempo hay de margen para llegar tarde?

- Cada reglamento de trabajo debe estipular el margen permitido.

Llamado de atención

Si el trabajador tiene tendencia a llegar tarde, el empleador debe documentarlo para ir construyendo un antecedente en su hoja de vida que sirva, en el futuro, para una sanción más grave o incluso el despido.

Nota: Elaboración propia

Tabla 3

Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cuánto tiempo hay de margen para llegar tarde?

- Cada reglamento de trabajo debe estipular el margen permitido.
- Puede ser igual de grave llegar un minuto o una hora tarde

Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo

- El trabajador no debe faltar al trabajo sin una causa justa, y llegar tarde al trabajo es una forma de faltar a él, pero este hecho debe ser reiterativo.
- Es decir, no se puede despedir a un trabajador que un único día llegó 10 minutos tarde.

Llamado de atención

Si el trabajador tiene tendencia a llegar tarde, el empleador debe documentarlo para ir construyendo un antecedente en su hoja de vida que sirva, en el futuro, para una sanción más grave o incluso el despido.

- Cuando la falta es reiterativa, usualmente se le deberá pasar al trabajador un llamado de atención por escrito o memorándum.
- El despido puede ser razonable cuando se trata de un comportamiento reiterativo del trabajador, o excepcionalmente, cuando no es reiterativo, pero causa graves perjuicios al empleador.

Nota: Elaboración propia

Es por ello que, según el mismo autor, esto va enmarcado en la misma línea donde las causas justas de terminación del contrato del artículo 62 literal A del Código Sustantivo de Trabajo son las únicas que se pueden considerar para dar por terminado un contrato con justa causa y el reglamento interno del trabajo es quien determina que llegar tarde una o dos veces es una falta grave, se puede iniciar un proceso disciplinario y terminar el contrato, esto se debe al artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, porque el empleador consideró esta falta grave en el reglamento disciplinario.

Caso N° 1:

El Tribunal Constitucional resolvió en el Expediente N° 00414-2013-PA/TC un caso en el que una empleada de la caja municipal de ahorro y crédito de Huancayo cuestionaba su despido

debido a una falta grave de tardanza reiterada. Decía que la medida de despido era demasiado severa porque no había dañado ni perjudicado a su empleadora con sus demoras. Aunque ocasionalmente llegaba tarde a su lugar de trabajo, lo compensaba con horas extras.

Con base en estos hechos, el Tribunal Constitucional determinó que: "La tardanza reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones" es una falta grave de despido". Y, como la demandante no respetó el horario de trabajo de su empleador y se le había impuesto muchas sanciones de amonestación y suspensión de labores por tardanza reiterada, por lo que no se acredita la vulneración de derechos constitucionales invocados ni la falta de razonabilidad o proporcionalidad en la sanción impuesta.

Caso N° 2:

El Tribunal Constitucional resolvió un caso en el que un ex empleado del Banco de la Nación solicitó su reincorporación como auxiliar administrativo en la sentencia emitida en el Expediente N° 04686-2007-PA/TC. Su empleadora lo acusaba de tardanzas constantes que dificultaban su desempeño laboral y afectaban el normal funcionamiento del área que prestaba servicios.

El Tribunal Constitucional determinó que el despido del demandante no fue arbitrario, ya que se basó en la existencia de faltas graves previstas en la normativa laboral privada, se determinó que el ex empleado había llegado tarde nueve veces.

Caso N°3:

El Tribunal Constitucional determinó en la sentencia del Expediente N° 03183-2014-PA/TC que un empleador había despedido a su trabajador debido a otros comportamientos, como no respetar el horario establecido, ausentarse del lugar de trabajo sin permiso, no obedecer las órdenes de sus superiores, guardar respeto a sus compañeros de trabajo y superiores, y no cumplir con las obligaciones laborales.

El ex trabajador cuestionaba que no puede despedirse a un trabajador por faltas contenidas en anteriores memorándums, ya que esto violaría el principio de inmediatez, sin embargo, el Tribunal Constitucional estableció que la mención de estas faltas en las cartas de preaviso y

despido por parte del empleador se hace con el propósito de hacer un recuento de todas las faltas cometidas en el año anterior que justifique una sanción más grave, en este caso el despido.

Argumentación Jurídica

Las políticas y prácticas relacionadas con la puntualidad suelen ser estrictas y fundamentales para el buen funcionamiento de las organizaciones, sin embargo, es crucial entender que no toda tardanza debe ser automáticamente considerada como motivo para un despido.

Las tardanzas pueden ser causadas por una variedad de factores que no siempre reflejan una falta de compromiso o negligencia por parte del empleado, como pueden suceder en los siguientes casos:

- **Circunstancias personales y familiares:** Problemas de transporte, responsabilidades familiares inesperadas o emergencias médicas pueden ocasionar retrasos ocasionales.
- **Condiciones externas:** Tráfico intenso, problemas climáticos o interrupciones en el transporte público pueden ser factores fuera del control del empleado.
- **Condiciones laborales:** Sistemas de gestión de tiempo deficientes, falta de previsión en la programación de turnos o condiciones de trabajo que dificultan el cumplimiento de horarios también pueden contribuir a las tardanzas.

El objetivo debe ser encontrar un equilibrio entre la responsabilidad del trabajador y el apoyo del empleador para enfrentar las dificultades que puedan surgir, ya que no toda tardanza debe ser vista como una infracción que justifique un despido inmediato; más bien, debe ser abordada con empatía y una disposición abocada al principio de razonabilidad y proporcionalidad, para poder encontrar soluciones que beneficien tanto al empleado como a la empresa, ya que al hacerlo, se fortalece la cultura organizacional y se promueve un ambiente de trabajo más humano y eficiente.

4.3.4. España (Legislación sobre la tardanza)

1) Tipos de jornada laboral en España

Como sostiene Cucoent (2023), los tipos de jornada laboral de acuerdo a la Legislación Española pueden ser los siguientes:

➤ Jornada completa

En España, una jornada completa es aquella que consta de 40 horas semanales distribuidas en cinco días laborables, sin embargo, este número de horas puede variar dependiendo del sector laboral y el convenio colectivo que se aplique en cada caso, por ejemplo, hay jornadas completas de 35 horas semanales o incluso 37'5 que son comunes en industrias como la banca, las aseguradoras y el marketing digital, a pesar de estas excepciones, es importante tener en cuenta que la ley no permite exceder el límite de 9 horas de trabajo diarias, que los empleados pueden hacer 80 horas extra al año como máximo y que tienen derecho a dos tipos de descanso: uno de 24 horas a la semana y otro de 15 minutos por cada 6 horas de trabajo.

➤ **Jornada parcial por horas**

La definición de una jornada laboral a tiempo parcial es que tiene un horario de trabajo más reducido en comparación con una jornada laboral completa, lo que permite al empleado tener más libertad para combinar sus vidas personales y profesionales, en consecuencia, el salario del trabajador será proporcional según la cantidad de horas trabajadas y una jornada parcial no deberá superar el 75% de la jornada completa, este principio también se utilizará para calcular las vacaciones, los empleados con esta jornada de trabajo tendrán iguales derechos y deberes tanto ante la empresa como ante la Seguridad Social, aunque reciban una compensación menor y dediquen menos horas de trabajo a la empresa.

➤ **Jornada reducida**

La reducción de la jornada laboral es una forma de trabajo similar a la parcial, pero en la primera, la disminución del horario se debe a razones o eventos específicos, como el descenso de la demanda, la estacionalidad, los contratos de relevo, la formación obligatoria de los empleados, etc. Sin embargo, es posible que los propios empleados soliciten una reducción de jornada por motivos personales, como cuidado de familiares, estudios, etc.

En conclusión, es importante mencionar que este tipo de jornada puede variar en cómo se distribuyen las horas de trabajo a lo largo de la semana, de esta manera, un empleado puede trabajar 10 horas y otras 4 horas.

➤ **Jornada partida**

Una jornada laboral partida es un tipo de jornada laboral en la que un empleado realiza su trabajo en dos partes diferentes durante un mismo día, separadas por varias horas de descanso. En España, esta forma de trabajo es una de las más populares, en particular, cuando se trata de contratar trabajadores de hostelería o dependientes de tienda.

A pesar de que esta forma de trabajar es muy común, a largo plazo puede ser perjudicial para la calidad de vida de los empleados porque con un descanso tan prolongado durante el día,

se retrasa la hora de salida, lo que implica menos tiempo libre para desconectar del trabajo y descansar.

➤ **Jornada continua**

La palabra jornada continua se refiere a una forma de trabajo en la que se trabaja constantemente durante 6 u 8 horas sin un descanso para el almuerzo.

¿Pero qué hace que una jornada continua sea diferente de una jornada completa?, en realidad, estos términos no son ilimitados, ya que una jornada puede ser continua y completa, continua pero no completa (6 horas diarias sin descanso) o completa pero no continua (8 horas diarias con un descanso para el almuerzo) y para evitar contratiempos legales o reducir el estrés y la fatiga de los empleados, es importante mantener un equilibrio entre los tiempos de trabajo y descanso, aunque una jornada continua puede ser beneficiosa para la empresa porque aumenta la productividad y les da más tiempo para concentrarse.

➤ **Jornada a turnos**

Una jornada laboral a turnos es aquella en la que un grupo de trabajadores se divide en diferentes equipos para así poder cubrir todas las horas de trabajo necesarias durante un período de tiempo determinado, en lugar de trabajar todos los días en el mismo horario, estos turnos pueden ser permanentes o rotativos, es decir, cada empleado debe cambiar de turno con frecuencia o permanecer en el mismo horario.

Esta modalidad de trabajo es muy común en hospitales, gasolineras o centros de atención al cliente que necesitan funcionar las 24 horas del día y los 7 días de la semana, por lo que suelen incluir trabajos nocturnos o en fines de semana y festivos.

➤ **Jornada nocturna**

La jornada laboral nocturna se refiere a cualquier trabajo que se realiza durante la noche, generalmente desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana, donde la mayoría de las veces, este tipo de trabajo se asocia con horarios rotativos o se limita a actividades que se llevan a cabo exclusivamente por la noche, como seguridad en bares y discotecas, servicios de emergencia y atención médica, etc.

2) Grados de faltas y sanciones

De acuerdo a Palma (2023), según el Capítulo IV del estatuto de trabajadores de España, el incumplimiento del horario de trabajo tiene consecuencias, que pueden incluir una amonestación con o sin descuento del salario hasta el despido, el Estatuto de los Trabajadores establece principios que sustentan la sanción al trabajador por llegar tarde, se suma a esto la jurisprudencia, en particular las sentencias del Tribunal Supremo.

Es por ello que en el ya antes mencionado Capítulo IV del estatuto de trabajadores es quien regula las sanciones y faltas de los trabajadores en el artículo 58 estableciendo que “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

De esta manera en el artículo 58.1 del Estatuto de Trabajadores en este contexto general, llegar tarde al trabajo se considera un incumplimiento laboral, ya que el trabajador es culpable de no cumplir con su jornada laboral completa.

Aparte del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos suelen incluir especificaciones sobre las faltas en el trabajo, en caso de que así sea, tanto la empresa como los empleados deberán seguir las reglas establecidas en ellos, como lo establece el artículo 20.2 del estatuto mencionado anteriormente y esto trae tres tipos de consecuencias para el trabajador que son las siguientes:

- a. **Descuento del salario correspondiente al tiempo no trabajado:** Este proceso es relativamente nuevo. En una sentencia de mayo de 2021, el Tribunal Supremo permitió a los trabajadores que se les descuente sus retrasos sin advertencias o castigos previos, el Tribunal ha permitido las multas sin sanciones previas, a pesar de que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores las prohíbe explícitamente.

Es por ello que el descuento del salario por tiempo no trabajado es una compensación a la empresa por la disminución de la productividad, no un castigo para el trabajador, desde esta perspectiva, el Estatuto no se contradice.

- b. **Amonestación y Sanción:** En caso de que el trabajador no llegue a tiempo, podría ser amonestado y sancionado, lo que podría tener un impacto en su empleo y salario. La amonestación es una advertencia que la empresa da a un empleado para hacerle saber que no está cumpliendo con sus deberes, la amonestación no siempre implica castigo, hay momentos en los que la amonestación oral no es suficiente, la empresa anticipa las consecuencias del incumplimiento y comienza a registrar para el caso de que necesite verificar su procedimiento y la advertencia puede ser verbal o escrita, pero es conveniente llevar un registro.

El trabajador también puede ser sancionado por incumplimiento del horario laboral, ya sea por su frecuencia o por el tiempo de tardanza, ya que según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, para sancionar las faltas graves y muy graves, el trabajador debe recibir una comunicación escrita con la fecha y los hechos que la justifican. Este es un requisito básico.

- c. **Despido sin indemnización:** En el artículo 54.1 del Estatuto de Trabajadores reconoce que el despido disciplinario es justificado por faltas de asistencia o tardanzas repetidas e injustificadas. Es por ello que se hará la siguiente pregunta: **¿Cuántas llegadas tarde y cuál es el tiempo de retraso para ser causal de despido?**, aunque generalmente se especifica en los convenios colectivos, la ley no lo establece, el empresario y el trabajador deben consultar este documento para conocer sus derechos y limitaciones en sus procedimientos, por otro lado, si el convenio colectivo no lo incluye, es recomendable utilizar la jurisprudencia que establece un criterio de los Juzgados y Tribunales, entre diez y quince llegadas tarde en un mes, tres meses o un año se consideran faltas graves, según las sentencias, a pesar de esto, se considerará siempre la situación del empleado, sus antecedentes y sus justificaciones.

4.4. Jurisprudencia Nacional (Casaciones Laborales sobre despido por tardanza reiterada)

Se llevó a cabo un análisis de las **sentencias judiciales** (casaciones) relacionadas con el despido por tardanza reiterada. Este análisis tenía como objetivo comprender cómo se aplica la ley en la práctica y qué criterios usan los jueces para evaluar la gravedad de las tardanzas.

- **Selección de casos:** Se seleccionaron 21 casos representativos de diferentes tipos de tardanza (leve, grave, muy grave) y se analizaron las decisiones judiciales en cada uno de ellos. Los casos fueron seleccionados en base a su relevancia y accesibilidad.
- **Procedimiento de análisis:** Las sentencias fueron analizadas para identificar los criterios utilizados por los jueces para justificar el despido. Se prestó especial atención a los fundamentos legales invocados y a la consistencia de las decisiones entre distintos tribunales.
- **Análisis de los resultados:** Los resultados del análisis se organizaron en categorías que reflejaron las principales tendencias en las decisiones judiciales sobre despidos por tardanza, también se compararon con la legislación vigente para identificar discrepancias o vacíos legales.

4.4.1. Casación Laboral N° 13548-2019-Lima Este

Según Lex laboral (2022), esta casacion habla de una reposicion por despido incausado, aduciendo que el demandante Harold David Armas Porta, pretende que se determine que el despido del demandante fue un despido injustificado, se ordenó su reposición en su puesto anterior como Operador de Apilador y se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la fecha en que se reponga y se ordene que se paguen los intereses legales y financieros, así como los costos y gastos del proceso, todo a consecuencia de un despido por tardanza reiterada, donde en primera instancia que la demanda fue declarada infundada por el Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, en consecuencia la sala laboral permanente de la misma Corte Superior de Justicia, la declara fundada, por el motivo de que el principio de proporcionalidad exige que las sanciones a aplicar sean proporcionales al incumplimiento calificado como infracción al señalar que la demandada no ha actuado con ponderación al evaluar la gravedad de la falta imputable, ya que los hechos que se imputan al demandante no justifican la gravedad de la falta y, por lo tanto, no justifican el despido impuesto, ya que se produjo un despido incausado debido a la falta no atribuible a la conducta calificada como grave, en consecuencia la solucion al caso en concreto partiria en que los presupuestos han sido aprobados por el supremo colegiado para establecer la falta grave mencionada en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, que implica la falta de diligencia del trabajador que implica el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, la tardanza reiterada y las sanciones impuestas por el empleador. En consecuencia, la Sala Superior ha interpretado incorrectamente la norma mencionada, por lo que la causal alegada debe ser considerada justificada. Resolviendo declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

4.4.2. Casación Laboral N° 13768-2016 – Lambayeque

Según Gaceta juridica (2017), el demandante Luis Enrique Santos Cabrejos busca ser repuesto al lugar de trabajo debido a su despido fraudulento, ya que la demanda se basa en que le fue ordenado realizar tareas que no estaban relacionadas con su trabajo de caja, como la venta y el volanteo, las cuales no estaban relacionadas con su contrato de trabajo; así mismo, se argumenta que la parte demandada le ha impuesto las sanciones de amonestación y suspensión debido a sus reiteradas tardanzas, pero que esta acción ha generado hostilización y ha llevado a la extinción de la relación laboral, sin tener en cuenta que ha habido irregularidades en el control de ingreso, lo que reside en la incoherencia entre la hora real de ingreso y la hora que se aprecia en el marcador asignado por la empresa, lo que fue comunicado al empleador, no se

configuró una causa objetiva ni debidamente comprobada que permitiera a su empleador terminar su contrato, la parte demandada ha actuado de manera injusta al buscar formas de terminar la relación laboral por motivos que no poseen objetividad, alegando hechos falsos o imaginarios que son notoriamente inexistentes, lo que viola el principio de tipicidad que justifica su reposición, es por ello que se determinó que la demanda no era justificada debido a que el trabajador había cometido infracciones reiteradas en relación al centro de labores, las cuales fueron objeto de amonestación verbal y escrita, así como de suspensión, esto constituye una tardanza reiterada y una falta grave porque el actor ha continuado con su comportamiento a pesar de que el empleador ha acusado las sanciones correspondientes y ha ejercido su poder de dirección de manera gradual y proporcionada, mostrándose el trabajador indiferente a su obligación de respetar el horario de trabajo impuesto por el empleador, en consecuencia se resuelve declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, América Móvil Perú S.A.C.

4.4.3. Casación Laboral N° 2160-2016 – Lima

Es una sentencia emitida por la Corte Suprema, que aborda el tema del despido arbitrario por causal justificada de la tardanza reiterada como falta grave en el contexto de una relación laboral no debidamente formalizada, relacionado con el reconocimiento de la relación laboral y la terminación del contrato de trabajo sin la justificación correspondiente, abarcando puntos claves como el deber de diligencia que es el incumplimiento del deber contractual de asistencia puntual, la reiteración que son múltiples llegadas tarde, así mismo sanciones previas que son indispensables amonestaciones escritas o suspensiones antes del despido y la proporcionalidad y razonabilidad ya que la corte requirió que las tardanzas afecten efectivamente la jornada y justifiquen la medida más grave.

4.4.4. Casación Laboral N° 14527-2015 – Lima

No encontré una casación bajo este número 14527-2015, que reporte sanción, en cambio si se encontró un expediente con el numero 19087-2015 que habla sobre el despido arbitrario por presunta falta grave.

4.4.5. Casación Laboral N.º 3453-2017, Lima Este

Esta sentencia aborda aspectos relacionados con el despido arbitrario, dándose un despido por concurrencia presuntamente en estado de ebriedad, es así que el trabajador fue despedido

bajo esta hipótesis, pero la Corte Suprema indica que el nivel de alcohol era mínimo y no alcanzaba el estado de ebriedad, realizó su trabajo (operador de montacargas) con normalidad y bajo supervisión, no se configuró falta grave conforme a la ley, por lo que el despido fue considerado fraudulento y se aplicaron los criterios de tipicidad, proporcionalidad y evaluación de desempeño como elementos centrales en la presente casación laboral.

4.4.6. Casación Laboral N.º 23780-2018, La Libertad

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, aborda el tema del despido arbitrario donde el trabajador cometió la falta grave de quedarse dormido en su puesto de trabajo en horario laboral, donde se configuro que esta falta fue de manera reiterada, así mismo existió unas sanciones previas y finalmente se tomó en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad para que el tribunal ratifique la sanción al trabajador que fue el despido.

4.4.7. Casación Laboral N.º 3090-2015, Cusco

Es una sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, donde el trabajador fue despedido por presunta adulteración de boletas en comisiones de servicio, es así que la corte suprema determinó que el despido se había efectuado un año después de conocer los hechos, vulnerando el principio de inmediatez, así mismo hubo deficiencias en el uso de procedimientos formales para garantizar la defensa del trabajador, afectando la razonabilidad del despido, es por ello que como consecuencia, se declaró el despido injustificado y se ordenó la reposición del trabajador.

4.4.8. Casación Laboral N.º 5816-2018, Piura

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, donde trata sobre el despido arbitrario del trabajador, ya que se le dio una indemnización al trabajador por daño moral que fue aplicada por el monto de S/ 8000.00 nuevos soles y daño emergente, donde se abordó aspectos como el derecho al trabajo del trabajador y daño moral presumido.

4.4.9. Casación Laboral N.º 21871-2018, Arequipa

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, versa sobre la sanción disciplinaria por participación en una huelga declarada ilegal, es así que la sanción final al trabajador fue la suspensión sin goce por haber participado en la huelga ilegal, abarcando el principio de

proporcionalidad en la sanción ya que se dio una sanción de 7 días de suspensión por 15 días de paralización.

4.4.10. Casación Laboral N.º 01059-2018, Piura

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre el despido por concurrir ebrio al trabajo, aplicando el despido disciplinario por la concurrencia del trabajador en estado de ebriedad, es así que la corte como sanción evaluó exclusivamente el riesgo de la función desempeñada y aplicó el test de proporcionalidad para aprobar el despido disciplinario por ebriedad, incluso sin que hubiera sanciones previas ni repetición del hecho.

4.4.11. Casación Laboral N.º 12839-2019, Lima Norte

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre la hostilidad laboral al mantener al trabajador en un auditorio sin asignarle labores efectivas, aplicando una indemnización por daño moral y cese de actos hostiles, es así que la corte consideró esta práctica como un acto de hostilidad que afecta la dignidad y libertad laboral, configurando daño moral y se ordenó cesar la conducta hostil y se reconoció derecho al resarcimiento por daño moral.

4.4.12. Casación Laboral N.º 14989-2019, La Libertad

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre el reconocimiento de vínculo laboral frente a un contrato de locación de servicios de más de 10 años y la validez de dicho contrato civil, es así que la corte reconoció el contrato de locación de servicios que se dio por más de 10 años y se ordenó la reposición próxima del trabajador.

4.4.13. Casación Laboral N.º 14799-2019, La Libertad

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre el despido fraudulento tras un proceso de investigación interna y despido bajo la causal de falta grave por uso indebido de bienes y se evaluó el principio de inmediatez donde se consideró que no fue vulnerado ya que el empleador actuó razonablemente al investigar del 11 setiembre del 2013 al 22 agosto del 2014, es así que básicamente el núcleo del fallo radica en validar la oportunidad (inmediatez) y racionalidad del despido.

4.4.14. Casación Laboral N.º 24914-2018, La Libertad

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre el conflicto sobre actos de hostilidad derivados de traslados laborales injustificados, aplicando el cese de actos hostiles con un resarcimiento moral, es así que la corte fallo exclusivamente en los temas de hostilidad laboral, traslados y restricciones del poder empresarial, protegiendo los derechos fundamentales como la dignidad y estabilidad laboral, impidiendo traslados perjudiciales al trabajador.

4.4.15. Casación Laboral N.º 26374-2019, Arequipa

Esta sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, nos habla sobre el despido disciplinario por concurrencia al trabajo en estado de ebriedad, aplicando el despido disciplinario por concurrir en estado de ebriedad, es así que la corte se enfocó centralmente en la gravedad de acudir a laborar ebrio, especialmente al operar maquinaria pesada, y la aplicación del literal e) del TUO de la LPCL, que tipifica esto como falta grave, es por ello que se confirmó el despido, determinando que bastaba la concurrencia con alcohol, sin necesidad de aplicar parámetros penal o administrativos.

Tabla 4
Casaciones Laborales

Casación Laboral	¿Que se configuro?	Sanción Disciplinaria Aplicada	Criterios Observados
13548-2019 Lima Este	Se configura la tardanza reiterada de 6 veces en 30 días.	Despido disciplinario por falta grave de tardanza reiterada	- Reiteración - Sanciones previas - Inmediatez - Proporcionalidad - Razonabilidad
13768 - 2016 Lambayeque	Se configura la tardanza reiterada de 10 veces en 180 días.	Despido disciplinario por falta grave de tardanza reiterada	- Reiteración - Sanciones previas - Inmediatez - Proporcionalidad - Razonabilidad
2160-2016 Lima	Se configura la tardanza reiterada como falta grave.	Despido disciplinario por causal justificada	- Reiteración - Sanciones previas - Deber de diligencia - Proporcionalidad
14527-2015 Lima	Se configura incumplimiento del reglamento interno como falta grave.	Despido declarado arbitrario	- Reiteración - Sanciones previas - Debido proceso - Proporcionalidad - Razonabilidad

3453-2017 Lima Este	Se configuro despido por concurrencia en estado etílico.	Despido fraudulento e injustificado y se ordenó la reposición del trabajador	- No configuro falta grave - Desempeño normal supervisado - Razonabilidad y proporcionalidad
23780-2018 La Libertad	Se configura sobre un trabajador que se quedó dormido en el puesto de trabajo.	Despido disciplinario	- Reiteración - Sanciones previas - Razonabilidad y proporcionalidad
3090-2015 Cusco	Se configura la adulteración de boletas en comisiones de servicio.	Despido injustificado y se ordenó la reposición del trabajador	- Razonabilidad y proporcionalidad - Debida Motivación - Inmediatez
5816-2018 Piura	Se configura el despido arbitrario e indemnización por daño moral	Indemnización por daño moral S/8000.00 y daño emergente	- Despido arbitrario - Daño moral - Derecho al trabajo - Proporcionalidad - Razonabilidad
21871-2018 Arequipa	Se configura la sanción disciplinaria por participar en una huelga declarada ilegal	Suspensión sin goce por participar en huelga digital	- Sanción disciplinaria - Proporcionalidad
01059-2018 Piura	Se configura la falta por concurrir en estado de ebriedad al trabajo	Despido disciplinario por concurrencia en estado de ebriedad	- Razonabilidad - Proporcionalidad - Gravedad de la función
12839-2019 Lima Norte	Se configura la hostilidad laboral.	Indemnización por daño moral y cese actos hostiles	- Proporcionalidad - Afectación a la dignidad - Hostilidad laboral
14989-2019 La Libertad	Se configura el reconocimiento del vínculo laboral	Validez del vinculo laboral dado por más de 10 años	- Proporcionalidad - Razonabilidad - Debido proceso
14799-2019 La Libertad	Se configura el despido fraudulento	Reposición por despido fraudulento	- Inmediatez - Proporcionalidad - Debido proceso
24914-2018 La Libertad	Se configura sobre actos de hostilidad	Cese de actos hostiles y resarcimiento moral	- Hostilidad - Razonabilidad - Dignidad
26374-2019 Arequipa	Se configura la falta por concurrir en estado de ebriedad al trabajo	Despido disciplinario por concurrencia en estado de ebriedad	- Naturaleza de la función - Proporcionalidad

Nota: *Elaboración propia*

4.5. Jurisprudencia Internacional

- **España:**

Según Del Águila (2019), el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en una sentencia de marzo del 2018, se determinó que el despido disciplinario de una empleada fue legítimo debido a que había cometido una falta muy grave durante tres meses en los que había acumulado retrasos, en los últimos cinco meses, había cometido 14 faltas de tiempo, lo que resultó en su despido, además de 31 retrasos en total en los últimos 10 meses, la mujer, quien atendía llamadas telefónicas en tiempo real y estaba en reducción de jornada, argumentó que la sanción del despido era desproporcionada debido a que se había excedido de la hora en pocos minutos. Además, reclamó un pago de 6.200 euros por daños morales causados por la violación de sus derechos fundamentales, por el contrario, la empresa argumentó que las llamadas que no son atendidas debido a la ausencia del empleado no pueden ser recuperadas. Según el tribunal, esto puede afectar la consecución de los objetivos mínimos requeridos, causar pérdidas económicas o poner en peligro su propio puesto de trabajo y el del resto de los empleados.

Otro caso fue el despido de una limpiadora por faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo que hacía durante dos horas y media por la mañana en un edificio, estos retrasos llegaron a superar el 20% de la jornada laboral en un mes y hasta en seis ocasiones, en su fallo de julio de 2017, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León determinó que el despido era justificado, ya que en ninguna de las ocasiones en las que se registraron esos retrasos se implementó una prolongación de la jornada laboral para compensar el retraso en la incorporación al servicio, también mencionó el artículo 41.3 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales, el cual establece que las 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo por tiempo superior a cinco minutos son una infracción contractual muy grave, lo que lleva a que la limpiadora acumule 12 jornadas de faltas de puntualidad.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, en una decisión emitida en febrero de 2017, respaldó el despido de un trabajador comercial debido a su falta de justificación en la entrada de su trabajo en varias ocasiones, lo que resultó en una disminución del rendimiento de su trabajo y una disminución del 70% en las ventas mensuales.

La sentencia indica que el responsable tuvo que comunicarse con él en varias ocasiones porque no respondía a su dispositivo móvil después de numerosos intentos, lo que perjudicó a sus compañeros de trabajo y al funcionamiento adecuado del equipo tecnológico comercial, donde en cada situación, su argumento era: "me he quedado dormido" además, el empleado no visitaba la empresa los lunes para prestar servicios, lo que dificultaba su localización hasta

tarde, por ende, el tribunal demostró que estas infracciones eran absolutamente reiteradas y persistentes a lo largo de toda la relación laboral y no eran casos aislados o esporádicos.

4.6. Análisis entorno al principio de razonabilidad y proporcionalidad

Según Holguin (2020), para hablar del principio de razonabilidad y proporcionalidad, primeramente tenemos que hablar de las medidas que puede utilizar el empleador y que forman parte del poder disciplinario que pueden ser la amonestación verbal, amonestación escrita y como medida final el despido entre las medidas disciplinarias que el empleador puede tomar. Por lo tanto, en comparación con otras relaciones jurídicas que comprendan la prestación de servicios personales, donde una de las partes, en este caso el empleador, está concedido del poder de imponer una sanción al trabajador siempre y cuando sea adecuado al principio de razonabilidad y proporcionalidad, ya que esta exigencia se deriva del propio texto legal del artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR-Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Además de esta disposición legal, es importante tener en cuenta que la Constitución Política del Perú es una fuente del derecho laboral, ya que el principio de proporcionalidad es reconocido a nivel constitucional, ya que el Tribunal Constitucional ha establecido que la razonabilidad se mantiene dentro de los límites del principio de proporcionalidad, ya que como resultado, esta regla sería la más efectiva para restringir los excesos que el empleador pueda cometer al ejercer su poder disciplinario, ya que se refleja en la prohibición de la arbitrariedad.

En respuesta a esto, es necesario cuestionar cuál podría ser la idea de lógica aplicable al poder disciplinario, ya que la razonabilidad implica evaluar una medida en particular desde el punto de vista de su justificación racional, es decir, debe ser considerada como un paso previo al análisis de proporcionalidad, que consiste en verificar que toda medida que limite o restrinja la libertad o los derechos fundamentales se encuentra justificada en la consecución de un fin legítimo.

Es por ello que la lógica permitiría rechazar cualquier medida que no tenga una explicación completa, sea completamente absurda o se justifique en la búsqueda de objetivos prohibidos por nuestra Constitución, ya sea explícita o implícitamente, como se puede ver, el concepto de razonabilidad está relacionado con el principio de proporcionalidad, en ese entender, la relevancia de este principio radica en que el empleador no use su autoridad disciplinaria de manera arbitraria, absurda o injustificada, aunque las medidas como la amonestación verbal o escrita no causan mayor daño al trabajador, la suspensión y el despido sí, ya que afectan su salario diario y su estabilidad laboral.

Como señala Toyama (2015), el empleador tiene la libertad de prever las circunstancias que lo permitirían suspender a los trabajadores que incurran en estas causas, ya que las normas no especifican las causales por las cuales se puede suspender a un trabajador, por esta razón, es lógico y razonable que el empleador use su poder sancionador gradualmente en función de la gravedad de la falta, ya que esto podría significar que el trabajador se enfrente a una sanción más severa cuando se termina la relación laboral, es por ello que el poder de dirección debe basarse en principios de coherencia y razonabilidad para proteger el derecho al trabajo, contenido en nuestra Constitución Política, que prohíbe el despido sin razón justificada.

Así mismo Holguin (2020), indica que no es aceptable que un empleador tome medidas disciplinarias sin una justificación justificada, objetiva y razonable, en cambio, actos como estos deben ser objeto de tutela urgente por parte del ordenamiento jurídico, de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, el empleador puede aplicar sanciones no limitadas a la aplicación mecánica de las normas, sino que deben evaluar razonablemente los hechos en cada caso, considerando los antecedentes personales del empleado y las circunstancias que lo llevaron a cometer la falta, el resultado de esta evaluación conducirá a una decisión proporcional y razonable.

No obstante, es importante destacar que no existen normas ni medidas precisas para evaluar la configuración de la tardanza reiterada, por lo que esta debe ser evaluada de acuerdo a cada caso en particular, por lo tanto, es aún más crucial utilizar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, junto con otros criterios, no solo para evaluar la reiterancia sino también los tiempos de demora en los que incurre el trabajador dependiendo de su situación particular.

En otras palabras, la proporcionalidad implica la elección adecuada de las normas aplicables al caso y una correcta interpretación del ordenamiento jurídico en su conjunto con una comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso analizando si el hecho es menos o más tolerable y confrontar los antecedentes del trabajador y que la medida sea la más adecuada y de menor impacto posible en los derechos de los involucrados en el caso.

La razonabilidad es un concepto íntimamente relacionado con la justicia y está en la esencia del estado constitucional de derecho porque se expresa como un medio para controlar o prohibir la arbitrariedad.

Es por ello que se debe considerar otros aspectos como el horario de trabajo, la falta de puntualidad, el deber de diligencia en relación al trabajador, entre otros, con base en estos conceptos, se pueden analizar los casos que la jurisprudencia ha desarrollado utilizando los principios de razonabilidad y proporcionalidad para hacer una crítica constructiva.

Según Tarazona (2023), de esta manera se puede concluir que la proporcionalidad y razonabilidad del cese del empleado han sido respaldadas por criterios objetivos y razonables, como la falta de deber de diligencia, la presencia de tardanzas reiteradas y sanciones previas al despido, lo que configura el supuesto establecido en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, en consecuencia, se ha comprobado que el trabajador ha cometido una tardanza reiterada, lo que ha llevado a la imposición de sanciones disciplinarias, amonestaciones verbales, escritas y suspensiones antes del despido.

De esta manera, el autor menciona que es importante destacar que la reiteración causa un gran daño a la empresa ya que reduce la cantidad de trabajo y, por lo tanto, la productividad, lo que impide cumplir con los objetivos establecidos para los empleados y la empresa.

Así mismo según Blancas (2022), para que se configure el despido justificado por tardanza reiterada es que primeramente la tardanza configure una falta grave y debe ser "reiterada", de modo tal que exprese una conducta o actitud del trabajador reñida con el deber de diligencia, la tardanza ocasional o aislada, carente de justificación, es una infracción leve, ciertamente merecedora de sanción, pero en modo alguno acreedora al despido, salvo cuando dicha impunidad, en razón de su repetición continua, permite concretar una conducta del trabajador que afecta seriamente el cumplimiento de sus obligaciones, es por ello que las tardanzas deben ser corregidas con amonestaciones o suspensiones previamente, ya que el último criterio para que se configure un despido es que el empleador haya sancionado el comportamiento y es necesario que las tardanzas sean continuas y que el empleador las haya acusado y sancionado mediante amonestaciones escritas o suspensiones, de acuerdo a ello según lo mencionado, el empleador debió haber denunciado previamente la tardanza del trabajador, poniéndole en conocimiento mediante amonestaciones verbales, escritas y suspensiones de labores para que el trabajador corrija su comportamiento, de no haberse aplicado estas sanciones, la tardanza podría ser considerada válida según el principio de inmediatez, es por ello que al aplicar sanciones se debe tener en cuenta la evaluación cuidadosa del empleador para ver si se cometió una falta grave de carácter laboral, esto debe hacerse respetando los límites de razonabilidad e inmediatez, así como las circunstancias que pueden justificar el olvido de la falta.

4.6.1. Sanción por tardanza

Según Chavez (2023,) un claro ejemplo de una escala de sanción por tardanza sería el siguiente:

Tabla 5

Escala de sanción por tardanza

1. Se amonestará con llamada de atención verbal al trabajador que incurra en su primera tardanza.
2. A partir de la segunda, tercera y cuarta tardanza, se emitirá un memorándum, donde se detalle cada una de las infracciones, consignando fecha y hora, así como los minutos, los cuales serán considerados para la aplicación del respectivo descuento en planilla.
3. Teniendo en cuenta lo indicado en el punto anterior 2), se procederá a realizar el descuento respectivo, considerando lo siguiente: Minuto de tardanza = Monto Bruto del salario mensual* <i>*El descuento del monto bruto del salario mensual se obtendrá según los acuerdos previos estipulados entre el trabajador y el empleador</i>
4. La acumulación de las tres infracciones mencionadas en el punto anterior 2), afectará al trabajador con un (01) día de suspensión, en perjuicio de su remuneración mensual y de su récord de buena conducta.
5. La acumulación de tres (03) suspensiones, se considerará como falta grave, lo que influirá negativamente para determinar su permanencia en la empresa; generando posteriormente el despido del trabajador.

Nota: Elaboración propia

Los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas a 20 especialistas y de 15 casaciones evidencian vacíos normativos sobre los criterios para calificar la tardanza como falta grave. Esta evidencia justifica la necesidad de modificar el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728, incorporando una tipología normativa que permita establecer grados (leve, grave y muy grave) conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

4.7. Propuesta

- **Norma Vigente**

Según el artículo 25 en el inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo. N° 003-97-TR.

➤ **Artículo 25.- Falta Grave:**

Es la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Inciso h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no

sancionadas disciplinariamente en cada caso. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

- La tardanza reiterada.
- Si ha sido acusada por el empleador.
- Siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

4.7.1. Propuesta de modificación

Modificatoria del artículo 25 inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En esta modificatoria se plantea considerar un Cuarto Criterio del despido por tardanza reiterada, enmarcada en el inciso h) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que vendrían a ser los tipos de tardanza, que van de acuerdo al principio de razonabilidad y proporcionalidad, donde las decisiones del empleador deben tener la debida razón y proporción entre una sanción dada por el empleador, a la falta cometida por el trabajador.

Agregando la clasificación de Tipos de Tardanza de manera textual en el literal h) de la siguiente manera:

Artículo 25.- Falta Grave

La infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Inciso h) Tardanza Reiterada

Constituye una falta grave la tardanza reiterada al lugar de trabajo, siempre que el empleador haya sancionado previamente al trabajador mediante amonestaciones verbales o escritas, o suspensiones. La tardanza será clasificada conforme a los siguientes criterios:

- **Leve:** Cuando el trabajador llega tarde hasta tres veces en un mes, con un retraso menor a 15 minutos, siempre y cuando estén debidamente justificadas por razón de enfermedad o caso fortuito, y no impacten significativamente en la productividad.

- **Grave:** Cuando el trabajador llega tarde más de tres veces en un mes, o con retraso superior a 15 minutos, o cuando haya tardanzas esporádicas que afecten de manera significativa el rendimiento o las operaciones laborales.
- **Muy Grave:** Cuando el trabajador llega tarde más de seis veces en un mes, con retraso superior a 30 minutos o de manera reiterada sin justificación razonable. En este caso, el despido será justificado siempre y cuando se hayan aplicado sanciones previas y el empleador haya agotado las medidas progresivas de corrección.

Aplicados de acuerdo conforme al principio de razonabilidad y proporcionalidad.

4.8. Justificación de la Propuesta Normativa

Los resultados empíricos fueron clave para formular la propuesta normativa. Los datos de las entrevistas con expertos y los resultados cuantitativos de las encuestas mostraron que las tardanzas reiteradas son una causa frecuente de despido, pero que la aplicación de sanciones varía según el caso. Esto reforzó la necesidad de una clasificación normativa de las tardanzas, lo que se traduce en la propuesta de modificación del artículo 25, inciso h) del Decreto Legislativo N° 728.

4.9. Conexión con los Objetivos

Los resultados obtenidos se alinean estrechamente con los objetivos de la investigación. Los datos obtenidos a través de entrevistas y análisis de sentencias permitieron identificar las brechas en la normativa actual y demostraron que existe una clara necesidad de modificar la ley para garantizar una aplicación más coherente y justa del despido por tardanza reiterada. Los resultados también apoyan la hipótesis de que la falta de claridad normativa afecta tanto la aplicación judicial como la percepción de justicia en los despidos.

CONCLUSIONES

Primero: El empleador tiene la capacidad de sancionar a los trabajadores por infringir las normas legales, estos pueden ser amonestaciones verbales, escritas, suspensiones o incluso el despido, todo esto en una escala de menor a mayor rango en las sanciones a los trabajadores, teniendo como punto importante la razonabilidad, que implica evaluar una determinada medida desde el punto de vista de su justificación racional, para lo cual debe ser entendida como un paso previo al análisis de proporcionalidad, que consiste en verificar que toda medida restrinja la libertad o los derechos fundamentales y se encuentra justificada para lograr un fin legítimo.

Segundo: Los criterios jurisprudenciales y doctrinarios para la validez del despido por tardanza reiterada, se dan de acuerdo a lo mencionado por la corte suprema, donde el empleador tiene la capacidad de despedir al trabajador por lo siguiente: **La tardanza reiterada**, la norma no ha establecido un número determinado de tardanzas en la que deba incurrir un trabajador para que se configure este supuesto, en cuanto al **deber de diligencia** por parte del trabajador, no es suficiente que se realice el trabajo, sino que también debe ser prestado con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada y por último que la **conducta haya sido objeto de sanción por parte del empleador**. Es por ello que acogiéndonos a los principios de razonabilidad y proporcionalidad debemos notar que, en efecto, tan bien para que se pueda sancionar a un trabajador por tardanza reiterada y que hayan mediado estos criterios, también se tiene que evaluar si su **falta es proporcional a la sanción que va colocar el empleador**, esto va dar pie a que no es razonable ni proporcional, que se le despidan a alguien ya que toda tardanza sería catalogada como falta grave.

Tercero: De acuerdo a las conclusiones dispuestas previamente y el análisis en la investigación, el empleador tiene derecho a exigir que el trabajador cumpla con todos los términos del contrato, ya que una de estas condiciones es el horario y, por lo tanto, tiene la facultad de tomar medidas para controlar al empleado que no llega de manera puntual, ya que llegar tarde al trabajo es un incumplimiento laboral y no es algo normal o permitido y está debidamente estipulado y sancionado bajo criterios jurisprudenciales, por otro lado, para que esta sanción sea justa se debería tener en cuenta la clasificación de los tipos de tardanza que se hace referencia en la presente investigación como modificatoria legal, ya que en el caso de ser despedido por tardanza reiterada, esta tardanza debería ser catalogada como leve, grave o muy grave y de acuerdo a ello evaluar si configura un despido justificado por tardanza reiterada o no.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda entorno a la potestad sancionatoria, materializar la sanción disciplinaria correcta, que tendrá tal fuerza que será capaz de afectar la situación jurídica del trabajador, al punto de generar, en caso de falta grave más específicamente por tardanza reiterada, la extinción de la relación laboral, llegando al despido como escala final de la sanción, donde las decisiones del empleador deben tener la debida proporción entre la sanción interpuesta por el empleador, a la falta cometida por el trabajador.

Segundo: De esta manera se puede observar que no basta los criterios jurisprudenciales que hasta la fecha se han manejado, sino que debería procurarse, en salvaguarda del derecho del trabajador, agotar todas las vías en merito a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Tercero: Dado que la corte suprema de justicia ya tiene los tres criterios que son que la tardanza sea reiterada, que dicha tardanza haya sido acusada por el empleador y que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones, todos ellos establecidos configuraran un despido justificado por tardanza reiterada, es por ello que, pese a la existencia de estos criterios, además como propuesta y resultado de la investigación se sugiere **implementar una regulación de los tipos de tardanza**, en el marco jurídico laboral del artículo 25 inciso h) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de que se haga notar y destaque los tipos de tardanza, ya que de esta manera se va configurar si una tardanza es leve, grave y muy grave para que un trabajador sea sancionado de manera justa por tardanza reiterada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almonte, M. (2020). Adv editores. *Agnitio*. Obtenido de <https://agnitio.pe/articulo/el-fin-de-la-reposicion-que-empiecen-las-reformas-laborales/>
- Alvaro, A. (13 de Junio de 2023). Obtenido de Factorial: <https://factorialhr.es/blog/amonestacion-laboral/>
- Bizneo. (2023). Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/faltas-en-el-trabajo/>
- Bizneo. (2023). Obtenido de Bizneo blog: https://www.bizneo.com/blog/control-de-asistencia-de-personal/#Que_es_el_control_de_asistencia_de_personal
- Blancas, C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista editores.
- Bravo advocats. (3 de Enero de 2023). Obtenido de Bravo advocats: <https://www.bravoadvocats.com/impugnacion-de-sanciones/>
- Cartes, P. (10 de Enero de 2023). Obtenido de Geovictoria: <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/operaciones/descubre-como-disminuir-las-tardanzas-del-personal-de-tu-empresa/>
- Ceupe. (2023). Obtenido de Ceupe magazine: <https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-trabajo.html>
- Chaname, J. (05 de Febrero de 2022). Obtenido de Lp pasion por el derecho: <https://lpderecho.pe/como-sanciona-tardanza-trabajador/>
- Chavez, I. (29 de agosto de 2023). Obtenido de Seman Peru : <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5075096/Procedimiento%20asistencia%20y%20sanciones.pdf>
- Coello. (2020). Obtenido de Coello Abogados: <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Conceptos Juridicos. (2023). Obtenido de Conceptos Juridicos: <https://www.conceptosjuridicos.com/us/despido/>
- Conexion Esan. (06 de mayo de 2022). Obtenido de Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/ejercicio-del-poder-disciplinario-del-empleador-en-que-consiste>
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Editorial el buho.
- Cucorent. (2023). Obtenido de Cucorent blog: <https://www.cucorent.com/blog/jornada-laboral-definicion-tipos/>
- Del Aguila, P. (10 de abril de 2019). Obtenido de Cinco dias: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/10/legal/1554881450_307730.html

- Díaz, S. (1 de octubre de 2022). Obtenido de asuntos legales:
<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/llegar-tarde-al-trabajo-puede-ser-una-causal-de-despido-si-se-trata-de-una-falta-grave-3459959>
- Dormoi, S. (14 de Abril de 2023). Obtenido de Factorial: <https://factorial.mx/blog/despido-justificado-motivos/>
- Economía Planificada. (13 de Mayo de 2023). Obtenido de Economía Planificada:
<https://economyplanificada.com/jornada-laboral/>
- Espinoza, J. (2017). Obtenido de El poder disciplinario del empleador:
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- Estudio Tarazona y asociados. (24 de Febrero de 2023). Obtenido de Estudio Tarazona y asociados: <https://estudiotarazona.com/puedo-despedir-a-un-trabajador-por-tardanzas/>
- Expansion Digital. (10 de Setiembre de 2023). Obtenido de Expansion Digital:
<https://expansion.mx/carrera/2023/09/10/despido-justificado-ley-federal-trabajo>
- Factorial. (22 de Junio de 2023). Obtenido de Factorial: <https://factorialhr.es/blog/faltas-leves-graves-muy-graves/>
- Flecha, C. (29 de Diciembre de 2021). Obtenido de La ley: <https://laley.pe/2021/12/29/despido-por-falta-grave-que-debe-considerar-el-empleador/>
- Frederick, D. (2021). Jornada Laboral. *Enciclopedia Economica*. Obtenido de Enciclopedia Economica.
- Furiati, S. (27 de agosto de 2023). Obtenido de Brand & Content:
<https://payfit.com/es/contenido-practico/amonestacion/>
- Gaceta jurídica. (2017). Obtenido de Gaceta jurídica:
<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/137682016.pdf>
- Gaceta jurídica. (28 de Mayo de 2022). Obtenido de Gaceta jurídica:
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/IX%20PLENO%20JURISDICCIONAL%20SUPREMO%20LABORAL_LALEY.pdf
- García, A. (2018). Obtenido de Info capital humano:
<https://infocapitalhumano.pe/columnistas/el-asesor-laboral/el-periodo-de-tolerancia/>
- Gerencie. (15 de Noviembre de 2022). Obtenido de Gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/la-diligencia-de-descargos-y-sus-requisitos-de-ley.html>
- Gutiérrez, S. (9 de Marzo de 2018). Obtenido de Lp Pasion por el derecho:
<https://lpderecho.pe/cas-lab-13768-2016-lambayeque-fijan-pautas-despido-tardanzas-reiteradas/>

- Herrera, P. (30 de Julio de 2022). Obtenido de El peruano: <https://elperuano.pe/noticia/174720-delimitan-presupuestos-del-despido-por-tardanzas>
- Holguin, N. (2020). *El alcance de los principios de razonabilidad y proporcionalidad frente al principio de legalidad en el despido por causal de impuntualidad reiterada en el Peru*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Peru.
- Huancahuari Abogados. (2023). Obtenido de Huancahuari abogados laboristas: <https://www.huancahuari.com/reposicion-laboral/>
- Huitron, L. (17 de febrero de 2024). Obtenido de infobae: <https://www.infobae.com/mexico/2024/02/17/ley-federal-del-trabajo-cuales-son-las-implicaciones-por-llegar-tarde/>
- Info capital humano. (2018). Obtenido de Info capital humano: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/fijan-pautas-para-el-despido-por-tardanzas-reiteradas/>
- Instituto de ciencias HEGEL. (15 de Marzo de 2021). Obtenido de Instituto de ciencias HEGEL: <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-despido-de-trabajadores-en-peru/>
- Integradores de Sistemas Empresariales. (28 de Febrero de 2023). Obtenido de Linkedin: <https://es.linkedin.com/pulse/control-de-acceso-vs-asistencia-cu%C3%A1l-es-la-diferencia-isewebcom>
- iProfesional. (julio de 2015). Obtenido de Boletín OSIM salud y empresa: https://www.osim.com.ar/osim/newsletters/rrhh/00060_2015_07/00060_2015_07_not_a01.html
- Ivanega, M. (2023). *Consideraciones acerca de las potestades administrativas en general y de la potestad sancionadora*. Circulo de derecho administrativo.
- Juape, M. (28 de Octubre de 2022). Obtenido de Linkedin: <https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-despedir-un-trabajador-por-tardanzas-reiteradas-normas-legales>
- Lex laboral. (2022). Obtenido de Lex laboral: <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2022/12/Principales-pronunciamientos-judiciales-en-materia-laboral-2022.pdf>
- Lora, G. (2018). Obtenido de Infocapitalhumano: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/periodos-de-tolerancia-en-la-jornada-de-trabajo/>
- Martinez, R. (2023). *El despido como sancion: un analisis del proceso disciplinario laboral colombiano*. Bogota: Universidad del Rosario.

- Minaya, A. (2018). *El derecho de defensa y la potestad disciplinaria en la imposición de sanciones distintas al despido*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2012). Obtenido de Trabajo: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/relacion_laboral_despido.pdf
- Palma, L. (28 de junio de 2023). Obtenido de Civic abogados: <https://civicabogados.com/consecuencias-llegar-tarde-trabajo/>
- Paredes, B. (2013). *Incumplimiento de mandatos judiciales de reposición laboral en los sectores público y privado*. Soluciones laborales.
- Pasco, M. (1989). Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/EDSON/Downloads/Dialnet-LaFaltaGraveLaboral-5084955%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/EDSON/Downloads/Dialnet-LaFaltaGraveLaboral-5084955%20(1).pdf)
- Raga, C. (28 de Setiembre de 2021). Obtenido de Sesame: <https://www.sesamehr.co/blog/que-es-el-control-de-asistencia-laboral-y-para-que-sirve/>
- Rosenbaum, J. (2023). Obtenido de Rosenbaum Castello & Jimenez de Arechaga: <http://www.rcj.com.uy/web/52/Noticia/Principales-consideraciones-para-el-ejercicio-del-poder-disciplinario.html>
- Sanchez, P. (2019). *El castigo en las relaciones de trabajo un replanteamiento dogmático de las sanciones laborales*. Madrid: Universidad autónoma de Madrid .
- Sesame. (2023). Obtenido de Sesame: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/jornada-laboral/>
- SIA. (2021). Obtenido de Sia red: <https://www.sia.red/5-pasos-para-reducir-las-tardanzas-laborales/>
- Tarazona, M. (2023). *Tratamiento jurisprudencial del despido laboral*. Editorial el buho.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico práctico*. Editorial el buho.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. Editorial el buho.
- Tribunal Constitucional. (2013). Obtenido de Tribunal Constitucional: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00414-2013-AA.pdf>
- UNHRC. (2023). Obtenido de UNHRC ACNUR Agencia de la ONU para los refugiados: <https://www.acnur.org/acnur/gobernanza-y-supervision-interna/oficina-del-inspector-general/que-se-entiende-por-falta-de>

Valderrama, L., Garcia, A., Hilario, A., Barzola, M., & Sanchez, R. (2016). *Regimen laboral explicado*. Editorial el buho.

Valls, A. (2014). Obtenido de Lex it advocats: <https://www.lex-it.cat/es/el-concepto-de-la-tolerancia-empresarial-en-el-derecho-laboral/>

Vinatea & Toyama. (2023). Obtenido de Vinatea & Toyama: <https://www.vinateatoyama.com/como-se-aplica-la-jornada-laboral-en-el-peru/>

Wonder legal. (23 de agosto de 2023). Obtenido de Wonder.Legal: <https://www.wonder.legal/es/modele/amonestacion-por-escrito-trabajador>



ANEXOS



CEDULA DE PREGUNTAS

Día: 27/11/2024		Hora: 1:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Kenneth Del Carpio Barreda Cargo: Juez Superior Laboral y presidente de la Segunda Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Arequipa		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador dentro del Derecho Laboral involucra diversas o varias facultades y condiciones que regulan cómo el empleador puede imponer sanciones a los trabajadores, ya sea por el incumplimiento de sus deberes laborales u otros aspectos. A grandes rasgos es lo que involucra la potestad sancionatoria del empleador.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	El procedimiento sancionador que el empleador debe seguir para imponer sanciones a sus trabajadores está claramente regulado para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, es por ello que las faltas deben estar clasificadas como leves, graves o muy graves; y las sanciones asociadas deben ser proporcionales a la infracción cometida.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Analizando la pregunta y según el artículo 46 del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la tardanza por sí sola no es una causa automática de despido, si bien las faltas reiteradas pueden generar sanciones, como amonestaciones o suspensiones, el despido solo es justificado en casos de falta muy grave.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador puede ser un tema controvertido, ya que depende del contexto, las circunstancias y las normas internas de la empresa para que pueda ameritar una sanción o no.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	El artículo 25 inciso h) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que el despido por tardanza reiterada puede considerarse una causa justa para la terminación del contrato de trabajo, este artículo se refiere a la falta de puntualidad como una infracción laboral grave cuando se repite de manera sistemática y afecta el cumplimiento de las obligaciones laborales, ya que el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador si el comportamiento de tardanza es constante y afecta la operatividad de la empresa.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	En este caso la sanción por tardanza reiterada y el despido como consecuencia de esta falta deben ser evaluados con base en criterios claros y objetivos. El artículo 25, inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que la tardanza reiterada puede justificar el despido, pero la validez de este despido dependerá de si la falta es grave y reiterada.		

Día: 27/11/2024		Hora: 3:00 p.m.
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Luis Alberto Rodríguez Pantigoso Cargo: Juez Superior Laboral de la Primera Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Arequipa.	
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad		
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?	
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador en el ámbito del Derecho Laboral, se podría decir que es un conjunto de facultades que le otorgan al empleador el derecho de imponer sanciones a los trabajadores por la comisión de faltas, ya sea leves, graves o muy graves, que infringen las normas de la empresa o los deberes establecidos en el contrato de trabajo y la legislación laboral que hoy en día nos rige.	
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?	
Respuesta	El procedimiento sancionador comienza cuando el empleador identifica una falta cometida por el trabajador, ya que como primer paso es notificar al trabajador de la falta que ha cometido, en un plazo razonable y de manera formal, en esta notificación, se debe explicar claramente la infracción que se le imputa al trabajador, según el Reglamento Interno de Trabajo o el contrato de trabajo. Y esta debe ser proporcional y razonable a la falta que haya cometido el trabajador.	
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?	
Respuesta	Considero que, aunque la tardanza no sea una falta gravísima, su reiteración o abuso sí puede justificar el despido, por ejemplo, si un trabajador se retrasa con frecuencia, especialmente si el reglamento interno de trabajo establece que la puntualidad es un aspecto fundamental, el empleador tiene la facultad de despedir al trabajador si las faltas se acumulan y afectan el desarrollo normal de las actividades laborales.	
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?	
Respuesta	El abuso del periodo de tolerancia puede ser considerado como una falta de responsabilidad y un incumplimiento de las obligaciones laborales, el trabajador debe respetar no solo su hora de entrada, sino también el periodo de tolerancia, ya que este es solo un margen para circunstancias imprevistas, no un derecho para llegar tarde de forma sistemática. Si el abuso es recurrente, el empleador tiene el derecho de imponer una sanción, ya que el trabajador estaría afectando el rendimiento y la disciplina laboral.	
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	
Respuesta	Opino que el despido por tardanza reiterada está plenamente justificado cuando el trabajador incurre repetidamente en esta infracción, ya que esta falta afecta directamente la productividad y el buen funcionamiento de la empresa. Las empresas dependen de la puntualidad de sus empleados para organizar sus actividades de manera eficiente, y si un trabajador no respeta sus horarios de entrada de forma habitual, ello compromete la disciplina y el orden dentro del lugar de trabajo.	
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?	
Respuesta	El despido por tardanza no debe aplicarse con una única falta o por una falta aislada de diligencia. Es necesario que la conducta sea reiterada para que el despido sea considerado justo. La ley establece que la reiteración de la tardanza es lo que convierte una falta en una infracción grave que amerita una sanción como el despido.	

Día: 2/12/2024		Hora: 11:00 a.m.	
Lugar: Puno	Entrevistado: Benny José Álvarez Quiñonez Cargo: Juez superior titular de la Sala Laboral de la Corte Superior de Puno		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador en el Derecho Laboral peruano está vinculada a la facultad de imponer sanciones por faltas laborales, pero está sometida a principios de proporcionalidad, debido proceso, justicia y no discriminación, siempre respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Este procedimiento asegura que las sanciones sean aplicadas de manera justa, proporcional y dentro del marco legal establecido, garantizando los derechos laborales del trabajador y el cumplimiento de las normativas por parte del empleador, que va de la siguiente manera: • Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo. • Notificación formal de la falta al trabajador. • El trabajador tiene derecho a presentar descargos. • Evaluación objetiva de los descargos y pruebas presentadas. • Imposición de la sanción proporcional a la falta cometida. • Impugnación de la sanción por parte del trabajador. • Intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en caso de que el trabajador recurra.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Considero que no todas las tardanzas del trabajador conducen automáticamente al despido, ya que la legislación establece que el despido por tardanza solo es procedente cuando la falta es grave o repetida, y cumple requisitos y debe estar sujeto a una evaluación de proporcionalidad, reiteración de la falta y su impacto en la empresa.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	No todo abuso del periodo de tolerancia debería ser sancionado de inmediato, <u>ya que</u> en lugar de imponer sanciones, lo más adecuado es establecer un diálogo con el trabajador y buscar una solución que permita corregir la conducta sin que se recurra a medidas drásticas.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	El despido por tardanza reiterada no debe ser automático. Aunque el artículo 25 inciso h) permite el despido, se deben tener en cuenta las circunstancias individuales de cada trabajador antes de tomar una medida tan drástica. Las causas de la tardanza pueden ser personales, como problemas de salud o dificultades con el transporte, y en esos casos, el despido podría considerarse una sanción desproporcionada.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Opino que el despido por tardanza puede ser aplicable incluso si el trabajador solo comete una falta de diligencia puntual, sin necesidad de que se repita la conducta, viéndolo así es que definiendo la idea de que una sola falta grave, como una tardanza afecta el normal desarrollo de las actividades laborales, podría ser suficiente para justificar el despido.		

Día: 22/01/2024		Hora: 3:00 p.m.
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Miguel Ángel Núñez Zevallos Álvarez Cargo: Abogado especialista en el Derecho Laboral	
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad		
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?	
Respuesta	Es la facultad de castigar la comisión de una falta regulada en la Ley y que sea cometida por el trabajador y las sanciones a imponer se aplicarán en función a los principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad e inmediatez, pudiendo ser de llamada de atención verbal, amonestación escrita, suspensión y el despido.	
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?	
Respuesta	La norma solo precisa un procedimiento en el caso del despido, para lo cual debe emitirse una carta de preaviso y conceder al trabajador el plazo de seis días naturales para que realice sus descargos, para finalmente sancionar el despido, salvo que la falta sea flagrante, en cuyo caso corresponderá remitir la carta de despido directamente sin descargos. Ahora, si bien la norma no regula un procedimiento de despido para la aplicación de sanciones distintas al despido, ya existe jurisprudencia que establece que al trabajador también debe concederse un plazo para realice sus descargos antes de sancionarlo, sin perjuicio del tipo de sanción a imponer, el procedimiento que se aplique previamente debe respetar los principios de razonabilidad, debido proceso, inmediatez y legalidad. El debido proceso implica que la falta cometida por el trabajador sea debidamente investigada, garantizándose el derecho del trabajador a defenderse.	
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?	
Respuesta	En función a criterios de razonabilidad debe analizarse la gravedad de la tardanza cometida por un trabajador en función al perjuicio causado al empleador. Por ejemplo, no tendrá la misma gravedad la tardanza de un cajero de un banco que debe apertura su caja para la atención de cliente que la tardanza del personal de limpieza de la misma institución. No obstante, se debe precisar que determinadas tardanzas pueden generar por sí mismas el despido por incumplimiento de obligaciones de trabajo que generan el quebrantamiento de la buena fe laboral. Ahora, la tardanza reiterada si es considerada una falta grave que amerita el despido y si bien la norma no especifica la cantidad, si establece que previamente las tardanzas hayan sido sancionadas con amonestaciones escritas y suspensiones.	
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?	
Respuesta	No, ya que es una autorización del empleador para llegar posteriormente a la hora de ingreso y nadie puede ser sancionado por algo que no está prohibido. (principio constitucional)	
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	
Respuesta	Considero que debería especificarse la cantidad de tardanzas que generan el despido y en qué espacio de tiempo deben cumplirse, así como el tiempo de tardanza, ya que una redacción tan general se presta a distintas interpretaciones.	
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?	
Respuesta	Debe repetirse en forma continua y tener sanciones previas de amonestación y suspensión conforme lo establece la ley.	

Día: 3/12/2024		Hora: 9:00 a.m.	
Lugar: Puno	Entrevistado: Raúl Arcos Cotrado Cargo: Socio Abogado del Estudio Jurídico Arcos Cotrado con Maestría en Derecho Procesal en la Universidad del Rosario		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	En palabras breves, la potestad sancionatoria del empleador en el Derecho Laboral peruano debe ser ejercida dentro de un marco normativo claro, respetando los derechos de los trabajadores, y garantizando procedimientos justos y razonables para la imposición de sanciones.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	El procedimiento sancionador que el empleador debe imponer va con las siguientes características y pasos que deben cumplirse para asegurar que las sanciones sean legítimas y justas. • Identificación de la infracción por parte del empleador. • Notificación formal al trabajador sobre la falta cometida. • Derecho a la defensa: El trabajador presenta sus descargos y pruebas. • Análisis de los descargos y pruebas por parte del empleador. • Imposición de la sanción: Debe ser proporcional a la falta. • Derecho a impugnar la sanción por parte del trabajador. • Intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en caso de impugnación. • Reincidencia: Se pueden aplicar sanciones más severas si hay reincidencia.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Opino que no todas las tardanzas del trabajador desencadenan automáticamente en un despido, especialmente cuando son ocasionales o no afectan gravemente el normal funcionamiento de la empresa, según el artículo 46 del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la tardanza por sí sola no es una causa automática de despido, si bien las faltas reiteradas pueden generar sanciones, como amonestaciones o suspensiones, el despido solo es justificado en casos de falta muy grave.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El abuso del periodo de tolerancia puede ser considerado una falta leve, especialmente si no afecta gravemente el desempeño del trabajador o de la empresa en general, en estos casos, la sanción no debe ser severa, sino que debe buscar corregir el comportamiento de manera progresiva. Por lo cual ameritaría una sanción siempre y cuando la falta sea repetitiva y afecte su desempeño laboral.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	La tardanza reiterada pueda justificar una sanción, el despido debería ser una medida excepcional. Las infracciones laborales deben ser sancionadas de manera progresiva, con el fin de permitirle al trabajador corregir su comportamiento antes de llegar a una sanción tan extrema como el despido.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Sostengo que el despido por tardanza no debe ser aplicado inmediatamente por una única falta de diligencia, sino que debe seguir un proceso progresivo de sanciones que permitan corregir la conducta antes de llegar al despido. Esto implica que la primera falta de puntualidad, por más grave que sea, no debe justificar de inmediato el despido.		

Día: 28/11/2024		Hora: 9:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Pedro Pablo Delgado Rivera Cargo: Abogado especialista laboral del Estudio Suarez & Asociados		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador hoy en día básicamente se fundamenta en el principio de la autonomía de la voluntad en las relaciones laborales, dentro de los límites establecidos por la ley, es por ello que el empleador tiene la facultad de establecer normas de conducta para los trabajadores, siempre que estas no sean contrarias a la ley ni a los derechos fundamentales de los trabajadores.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Según mi experiencia y perspectiva va de la siguiente manera: • Identificación de la infracción. • Notificación al trabajador sobre la falta cometida. • Derecho a la defensa por parte de Trabajador. • Análisis de los descargos. • Imposición de la sanción. • Derecho a impugnar la sanción. • Reincidencia: Se pueden aplicar sanciones más severas si hay reincidencia.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	El despido por tardanza no debe ser automático, especialmente si el trabajador ha demostrado una buena actitud laboral y si las tardanzas no interfieren con el cumplimiento de sus funciones, argumento esto porque si un trabajador llega tarde, pero compensa su tiempo trabajando horas extras o demuestra que la tardanza no afecta su productividad, el despido será desproporcionado.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El abuso del periodo de tolerancia no debe ser sancionado si el trabajador tiene motivos justificables para llegar tarde, como problemas de transporte, asuntos personales urgentes o problemas de salud. En lugar de aplicar una sanción, el empleador debería dialogar con el trabajador y encontrar una solución que beneficie a ambas partes.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	El despido por tardanza reiterada es necesario para garantizar el cumplimiento de las normas internas y la disciplina laboral. El artículo 25 inciso h) de la LPCL establece que la tardanza reiterada puede justificar el despido, lo que se considera una herramienta para preservar la eficiencia operativa de la empresa.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Sugiero que, aunque la tardanza pueda implicar una falta de diligencia, el despido solo debe considerarse si se demuestra que la falta ha tenido un impacto significativo en la empresa. No basta con la falta aislada, sino que se debe evaluar el contexto y las consecuencias de la tardanza para determinar si la sanción es adecuada.		

Día: 28/11/2024		Hora: 11:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Pamela Pacheco Zúel Cargo: Abogada especialista laboral del Estudio Valencia Abogados		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Se podría decir que es cuando el empleador tiene la potestad de imponer sanciones a los trabajadores por faltas cometidas durante la relación laboral, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, que debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Este reglamento debe establecer las faltas y las sanciones correspondientes y estas sanciones pueden incluir desde amonestaciones verbales o escritas hasta despidos por faltas graves o reiteradas.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Parte de la siguiente manera: • Primero una elaboración del Reglamento Interno de Trabajo. • Notificación formal de la falta al trabajador. • El trabajador tiene derecho a presentar descargos. • Evaluación objetiva de los descargos. • Imposición de la sanción proporcional y razonable a la falta cometida. • Impugnación de la sanción por parte del trabajador.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Si el Reglamento Interno de Trabajo establece expresamente que las tardanzas repetidas pueden llevar al despido, el empleador tiene la facultad de aplicar esa norma. Si el trabajador está debidamente informado y se le ha advertido sobre las consecuencias de las tardanzas, el despido podría considerarse legítimo.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El abuso recurrente del periodo de tolerancia es una señal de falta de compromiso y responsabilidad por parte del trabajador. Aunque no se justifica un despido inmediato, sí amerita la implementación de un sistema de sanciones progresivas para fomentar la responsabilidad.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	El despido por tardanza reiterada debe ser considerado dentro de un procedimiento formal y respetuoso de los derechos laborales. A pesar de que la ley permite el despido por esta causa, se debe garantizar que el trabajador tenga el derecho a ser escuchado y presentar sus descargos antes de que se aplique la sanción.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Argumento que incluso si existe una falta de diligencia, el despido solo debe aplicarse después de que el empleador haya realizado una advertencia formal al trabajador. La advertencia debe servir para alertar al trabajador sobre la consecuencia de su tardanza reiterada y darle la oportunidad de corregir su comportamiento antes de llegar al despido.		

Día: 29/11/2024		Hora: 3:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Pierre Valderrama Ugarte Cargo: Abogado especialista laboral con Estudios de Postgrado en Derecho de la Empresa por la PUCP		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador involucra la capacidad de imponer sanciones por faltas cometidas por los trabajadores, respetando principios de proporcionalidad y el debido proceso, así mismo debe estar dada y establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, y las sanciones deben ser justas, fundamentadas y proporcionales a la falta cometida.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Este procedimiento va de la siguiente manera: • Partiendo de la identificación de la infracción. • Notificación al trabajador sobre la falta cometida. • Derecho a la defensa por parte de Trabajador. • Análisis de los descargos. • Imposición de la sanción. • Derecho a impugnar la sanción. Finalmente, si hay una reincidencia: Se pueden aplicar sanciones más severas.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	El despido no debe ser considerado como una opción si el trabajador tiene una justificación razonable para sus tardanzas, como problemas de salud, transporte, o situaciones de emergencia, es por ello que el despido solo sería procedente si las tardanzas son reiteradas sin justificación válida y afectan de manera significativa la operación de la empresa, caso contrario si hay una causa justificada, el despido no debería considerarse.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador no siempre amerita una sanción severa, pero sí es un comportamiento que puede requerir una medida correctiva, dependiendo de la frecuencia del abuso, el contexto y las justificaciones del trabajador.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	El artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el despido por tardanza reiterada puede ser justificado en ciertos casos, pero las diferentes posiciones subrayan la importancia de evaluar las circunstancias y de aplicar sanciones proporcionales.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	En el Derecho Laboral, el despido por tardanza reiterada debe evaluarse considerando no solo la falta de diligencia sino también la reiteración de la conducta. En la mayoría de las posiciones, se subraya que una sola falta no es suficiente para justificar un despido, a menos que sea especialmente grave y cause un daño significativo a la empresa.		

Día: 19/01/2024		Hora: 11:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: José Guillermo Jonathan Guzmán López Cargo: Abogado especialista en el Derecho Laboral con estudios de postgrado en Asesoramiento y Consultoría jurídico laboral en la Universidad Carlos III de Madrid		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	El sometimiento personal del trabajador a la potestad de dirección del empleador, cuyas manifestaciones son por ejemplo acatar el poder de organización del empresario.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Dependiendo del tipo de falta (grave o no grave). Para faltas graves con consecuente despido, se deberá cursar carta de pre aviso y otorgar por lo menos 06 días al trabajador para formular descargos.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Si. La sanción presupone el incumplimiento de los deberes y funciones del trabajador. En este caso se deberá graduar la sanción adecuadamente.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Considero que es una sanción gravosa atendiendo a que previamente debió aplicarse otras sanciones; es decir, la reincidencia funciona como un criterio agravante a la hora de determinar la sanción, que en este caso es la más gravosa.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Debe reiterarse la conducta para la validez del despido por tardanzas reiterada.		

Día: 19/01/2024		Hora: 5:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Jannet Gabriela Mendoza Vicuña Cargo: Abogado especialista legal II en el Derecho Laboral en SUNAFIL con estudios de postgrado en Derecho del Trabajo en la Universidad de Salamanca de España		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Hoy en día la potestad sancionadora del empleador implica la aplicación de criterios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer las sanciones. Esto debido a que la sanción impuesta a un trabajador debe atender al grado de gravedad de la falta cometida.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	El procedimiento sancionador depende de lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, tanto las conductas tipificadas como faltas, el grado de gravedad, las sanciones, así como los plazos para el desarrollo de las mismas.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No, porque en principio se tendría que agotar las sanciones más leves, como las amonestaciones verbales o escritas, de acuerdo con lo establecido en cada reglamento interno de trabajo.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	No, porque la existencia de un periodo de tolerancia, ha sido contemplada como tolerable para el empleador, por tanto, si no existe una restricción en cuanto a la cantidad de veces para llegar dentro del periodo de tolerancia durante la semana o al mes, entonces no podría entenderse un abuso del uso del periodo de tolerancia. Por tanto, para que existe un abuso, tendría que existir criterios objetivos para medir y determinar cuándo se constituye un abuso del periodo de tolerancia.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Considero razonable la forma en que se ha prescrito la impuntualidad reiterada como causa de despido. Me parece que deja abierta la facultad que tiene el empleador para determinar cuántas veces se constituye en impuntualidad reiterada.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Considero que desde el hecho en que se señala como presupuesto “impuntualidad reiterada” se entiende que debería existir un número repetido de veces en las que el trabajador ha sido impuntual. La falta de diligencia en realidad es una razón implícita que justifica y sirve de fundamento para la existencia de una sanción por impuntualidad reiterada.		

Día: 17/01/2024		Hora: 4:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Fiorela Katherine Velarde Capaca Cargo: Abogado especialista laboral del Estudio Velarde & Armaza		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	De acuerdo al sistema jurídico peruano, la capacidad del empleador para aplicar medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de obligaciones laborales por parte de los trabajadores, bajo la legislación laboral peruana y los derechos fundamentales de los trabajadores. Dándole al empleador potestades sancionatorias las cuales le permiten aplicar medidas disciplinarias a sus trabajadores cuando incumplan deberes o normas internas de la empresa dentro de los límites establecidos por la ley.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Al tener conocimiento de la falta cometida el empleador inicia una investigación, para después informarle al trabajador respecto a la falta, poniendo en conocimiento con detalle los hechos y la normativa infringida, es así que se le otorga al trabajador la oportunidad de presentar sus descargos y versión del hecho, esto para respetar su derecho de defensa. Seguido de ello el empleador evalúa la defensa del trabajador y toma una decisión respecto a la sanción.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	En el sistema jurídico peruano, el empleador tiene la facultad de sancionar a un trabajador ya sea por incumplimientos, en este caso tardanzas y que estas pueden ser motivo de despido. Considero que es importante tener en cuenta las políticas internas de la empresa, ya que, si tiene normas claras que regulan la puntualidad y son comunicadas a sus trabajadores, sumando a esto las amonestaciones previas que advierten esta conducta. Pese a ello también se debe seguir un procedimiento justo antes de tomar decisiones, para permitir la defensa del trabajador.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	De acuerdo a una circunstancia en específico, es decir que, si este abuso del periodo de tolerancia por parte de un trabajador afecta de manera directa e irreversible una operación de la institución o empresa, o incumple políticas internas claras sobre puntualidad, y teniendo advertencias o amonestaciones anteriores. Considero que se puede justificar una sanción.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	“El empleador puede despedir al trabajador si este incurre en tardanzas injustificadas, reiteradas o habituales”. Podemos considerar que el despido por tardanza debe cumplir con requisitos como son el debido proceso, advertencias para poder corregir su conducta. Así como la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se debe considerar las causas justificadas para llegar tarde en ciertas ocasiones para que la aplicación de sanciones deber ser equitativa y tomando en cuenta las circunstancias individuales.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Considero que para que un despido por tardanza reiterada sea válido, es necesario que esta conducta sea repetitiva y que haya sido comunicada mediante advertencias previas, a la par de seguir debidamente el proceso y considerando las políticas internas y normativa laboral, para que se tomen medidas o tomar la decisión de considerar el despido por este motivo.		

Día: 22/01/2024		Hora: 5:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Sebastián Alfredo Arce Salas Cargo: Abogado especialista laboral del Estudio Velarde & Armaza		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador, implica la facultad de sancionar al trabajador, dentro de determinados márgenes de razonabilidad y proporcionalidad frente a cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones que el trabajador tenga a su cargo.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Frente a incumplimientos por parte del trabajador, de acuerdo al tipo de Infracción, sea Leve, Leve reiterada, Infracción Grave e Infracción muy grave, el empleador puede amonestar verbal o de manera escrita, suspender y despedir al trabajador.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No, puesto que la facultad sancionadora por parte del empleador, debe ser razonable y proporcionable, si bien la impuntualidad es un acto que irrumpe con las obligaciones expresadas del contrato de trabajo, esta misma se puede sancionar mediante amonestaciones orales o escritas y descuentos proporcionales.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Sí, porque, si bien el periodo de tolerancia es asignado por el empleador de buena fe, este tiempo está sujeto al horario de trabajo, ya que no es una modificación al horario de entrada del trabajador, horario que es obligación del trabajador cumplir.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no lo especifica, la Casación Laboral 13768-2016, Lambayeque, explica que se requiere para su configuración 3 requisitos: - Que la impuntualidad sea reiterada. - Que dicha impuntualidad haya sido acusada por el empleador. - Que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones. Además, que, en la relación laboral, las labores del trabajador deben ser cumplidas en favor y beneficio del empleador, no detrimento de este.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Al ser una falta grave y de acuerdo a Casación mencionada líneas arriba, para la validez y aplicación se requiere de 3 requisitos: - Que la impuntualidad sea reiterada. - Que dicha impuntualidad haya sido acusada por el empleador. - Que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas como amonestaciones escritas y suspensiones.		

Día: 23/01/2024		Hora: 5:30 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Gonzalo Rodríguez Valdivia Cargo: Abogado especialista laboral del Estudio Sumari & Asociados		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Es la facultad del empleador, en mérito al poder de dirección, de sancionar a un trabajador que ha cometido una falta laboral, bajo los principios de razonabilidad, legalidad, entre otros.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	El empleador le imputa una falta debidamente tipificada al trabajador, otorgándole el plazo de 06 días para que exprese sus descargos, o de 30 días para que corrija su deficiencia; luego de vencido el plazo se emite la decisión conteniendo la sanción a aplicar.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No, el despido es procedente ante la comisión de una falta grave, que se configura con la impuntualidad reiterada, deberían existir sanciones previas al despido por el mismo hecho.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	En caso que la tolerancia no sea superada, no debería haber mayor sanción que el descuento correspondiente. En caso de superar la tolerancia sí debería sancionarse al trabajador, puesto que se estaría configurando la impuntualidad reiterada.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Opino que la sanción de despido por impuntualidad reiterada cuando se cumplen las condiciones, es procedente debido a que se ha configurado una falta del deber de diligencia del trabajador.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	La norma es clara en precisar que el despido sólo procede ante la impuntualidad reiterada, cuando ha sido sancionada con anterioridad mediante amonestaciones escritas o suspensiones.		

Día: 24/01/2024		Hora: 9:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Armando Montoya Pinto Cargo: Abogado especialista laboral		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Considero que implica una potestad de poder fiscalizar las labores de sus subordinados, es decir de sus trabajadores en el desempeño de sus funciones, pues es importante que el trabajador brinde la prestación de sus servicios de forma óptima lo que permitirá que la entidad y/o empresa crezca en beneficio de todos. Por ende, la labor de fiscalización es una potestad que va permitir lograr un desarrollo óptimo.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Considero que primero debe ponerse en conocimiento del trabajador la falta cometida y en una primera instancia realizar un llamado de atención verbal, seguidamente de un llamado de atención escrito, de continuar la situación se procedería con una suspensión y finalmente el despido bajo una causa objetiva y justa.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Considero que las tardanzas injustificadas deben ser merecedoras de sanción, pero aquellas que son excepcionales y justificadas deben ser tolerables hasta cierta medida, ya que son esporádicas.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	El empleador es quien a través de sus facultades impone sus directrices del manejo de su propia institución, en ese sentido previo al contrato de un trabajador debe de informar sobre dichas directrices entre ellas el periodo de tolerancia y si en caso el trabajador no está de acuerdo, podría optar por no aceptar el empleo.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Considero que los presupuestos del despido por tardanza son coherentes, ya que se le brinda al trabajador hasta 03 oportunidades para que pueda llegar tarde al centro de trabajo, de lo contrario se estaría permitiendo que los trabajadores tengan libre albedrío, perdiendo toda autoridad el empleador.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Considero que la falta de diligencia en una primera oportunidad no sería suficiente y se vulneraría derechos del trabajador, pues como toda persona puede tener percances justificados que le impidan llegar puntualmente al centro de trabajo, por ende, el otorgar hasta 3 oportunidades es un plazo razonable para el trabajador a efectos que no sea reincidente habitual.		

Día: 9/12/2024		Hora: 4:00 p.m.	
Lugar: Puno - Juliaca		Entrevistado: Julio Armaza Salazar Cargo: Socio Abogado del Estudio Jurídico Velarde & Armaza	
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Qué involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionatoria del empleador implica el conjunto de facultades que le otorgan al empleador el derecho de imponer sanciones a los trabajadores por la comisión de faltas en el ámbito laboral y estas sanciones pueden ser de diferente naturaleza y severidad, desde amonestaciones hasta el despido por causa justa.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Según la Normativa y la experiencia en casos que he llevado lo puedo catalogar de la siguiente manera: • Primero una elaboración del Reglamento Interno de Trabajo. • Notificación formal de la falta al trabajador. • El trabajador tiene derecho a presentar descargos. • Evaluación objetiva de los descargos. • Imposición de la sanción proporcional y razonable a la falta cometida. Impugnación de la sanción por parte del trabajador.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	La ley establece que solo las faltas graves o muy graves pueden justificar un despido, las tardanzas ocasionales o justificadas no deben ser causales de despido, mientras que las reiteradas y sin justificación sí pueden serlo, siempre respetando el procedimiento adecuado y el derecho del trabajador a defenderse.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Si el abuso del periodo de tolerancia es frecuente y el trabajador no muestra disposición a cambiar, el empleador tiene la opción de aplicar sanciones progresivas para corregir la conducta y evitar un efecto negativo en la productividad.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Si bien el despido es una medida prevista por la ley, en muchos casos debe ser tratado como una última instancia después de intentar otras medidas correctivas, y siempre respetando el debido proceso. La flexibilidad y la consideración de las causas de la tardanza son elementos clave para decidir si el despido es realmente necesario o si existen alternativas que permitan resolver la situación de manera más adecuada.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los Criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	El despido por tardanza debe ser una medida progresiva, aplicándose primero advertencias o sanciones menos severas antes de llegar a la terminación del contrato. Sin embargo, existen posturas que consideran que una falta grave aislada podría justificar el despido, especialmente si afecta directamente la productividad y la organización de la empresa.		

Día: 24/01/2024		Hora: 11:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Joanna Andrea Tohalino Davila Cargo: Abogada especialista laboral		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Se ampara en el artículo 59 de la Constitución: “el estado garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa”, siendo que la relación desigual en la estructura de la relación laboral, se fijan límites en la razonabilidad de imposición de la sanción.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Se podría decir que se da el siguiente procedimiento: - Amonestación verbal. - Amonestación escrita. - Suspensión sin goce.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Considero aplicable el criterio de razonabilidad y proporcionalidad a la imposición de cualquier medida, evitando perjuicios a la empresa y al trabajador.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Por qué el periodo de tolerancia es un beneficio al trabajador debido a factores externos, su abuso implica como toda la suspensión de los beneficios, que no son obligatorios.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Se han establecido 9 supuestos que enmarcan presupuestos por tardanzas reiteradas que le permiten al trabajador conocer supuestos que pongan en riesgo el vínculo laboral, exponiendo de manera precisa las consecuencias que podrían generarse al realizar esas acciones.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	El artículo 26 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR señala: “Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir” Considero que la falta de diligencia es suficiente.		

Día: 25/01/2024		Hora: 3:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Mayce Cristina Quispe Quispe Cargo: Abogada especialista laboral del Estudio Jurídico Velarde & Armaza		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	La potestad sancionadora que ejerce el empleador se materializará a través de sanciones disciplinarias por el incumplimiento en reiteradas ocasiones de faltas leves o graves cometidas por el trabajador.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	El procedimiento sancionador ante una falta del trabajador primero inicia con una amonestación, luego suspensión y por último el despido que sería la sanción más grave; esta facultad sancionadora del empleador está delimitada por la Ley de Productividad y Competitividad laboral.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Considero que sí, se da en reiteradas ocasiones si debería de considerarse como causal de despido.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Sí porque antes de establecer una sanción al trabajador por tardanzas reiteradas se le tiene que dar un periodo de tolerancia ante cualquier eventualidad, sin embargo, antes sancionar se debería de cumplir con amonestaciones o de ser el caso suspensiones.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Respecto de las ausencias injustificadas vinculadas a la conducta del trabajador, considero que es una medida que se podría aplicar de manera correcta siempre y cuando se acredite de manera indubitable la causal de despido con documentos idóneos referidos a los presupuestos.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Considero que, si el trabajador tiene una conducta reiterativa el empleador estaría dentro de una causa justa para poder extinguir el vínculo laboral.		

Día: 23/01/2024		Hora: 12:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Ana Claudia Diaz Aspilcueta Cargo: Abogada especialista laboral del Estudio Jurídico Sumari & Asociados		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Es donde el empleador tiene la facultad de sancionar a sus trabajadores si incumplieran con sus deberes y obligaciones que emanan de la relación laboral a la cual se encuentran sujetos.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Respecto del sector privado, si en caso el procedimiento sancionador tenga como fin el despido, este deberá iniciar con una imputación de cargos, ante el cual se le otorga al trabajador el plazo de seis días naturales para que pueda ejercer su derecho de defensa. Seguido de este, si el empleador considera que la sanción debe efectuarse, se le cursará la carta de despido correspondiente.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido. El literal h del art. 25 del D.S. 003-97-TR, precisa que será causa de despido la impuntualidad reiterada siempre y cuando se haya sancionado al trabajador previamente con amonestaciones escritas y suspensiones.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	No es un abuso del periodo de tolerancia, es una tardanza. Así pues, si es una impuntualidad injustificada, debe ser sancionada teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como si es reiterado o no.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?		
Respuesta	Considero que lo precisa de forma clara, y tiene en cuenta que las sanciones impuestas por el empleador deben ser graduales, proporcionales y razonables.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Para que el procedimiento de despido por tardanza se lleve acorde a la ley y los principios que rigen al Derecho Laboral, sin vulnerar derechos de los trabajadores, debe considerarse al despido como la sanción más gravosa para el trabajador, la misma que tendrá lugar cuando la situación o caso lo amerite y haya antecedentes suficientes y convincentes para optar por este, siguiendo gradualidad en las sanciones.		

Día: 25/01/2024		Hora: 5:00 p.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Naomi Ginelvi Fernández Deglane Cargo: Abogada Especialista en Derecho Laboral		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	El empleador tiene la potestad de sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Debe realizar primeramente una amonestación, luego suspensión y finalmente el despido.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	No, solo las injustificadas en reiteradas ocasiones.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Si, pero una sanción leve porque abusar de la confianza que se le brinda al trabajador es una falta de respeto y compromiso con el trabajo que se le brinda.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR?		
Respuesta	Considero que es atinado dado que se le brinda libertad de contratar al empleador, al determinar cuántas tardanzas puede determinar un despido.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Considero que debe repetirse la conducta, dado que existen diversas causas por las que puede suceder y muchas de ellas pueden estar justificadas.		



Día: 26/01/2024		Hora: 10:00 a.m.	
Lugar: Arequipa	Entrevistado: Ana Paola Mendoza Guzmán Cargo: Abogada Especialista Laboral del Estudio Jurídico Mendoza & Asociados		
TEMA: Despido justificado por tardanza reiterada en la legislación y jurisprudencia peruana, proponiendo un cuarto criterio basado en la clasificación de los tipos de tardanza y su valoración conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad			
Pregunta 1:	¿Que involucra la potestad sancionatoria del empleador hoy en día en el Derecho Laboral?		
Respuesta	Teniendo en cuenta ciertos límites que involucra la razonabilidad, el empleador amparado en nuestra Carta Magna, así como en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene la facultad de sancionar de manera disciplinaria las acciones u omisiones del trabajador que implique el incumplimiento de sus obligaciones derivada de la relación laboral.		
Pregunta 2:	¿Cuál es el procedimiento sancionador por parte del empleador hacia su trabajador?		
Respuesta	Se debe tener en consideración que la potestad sancionadora no es absoluta, pues tiene como limitantes el respeto a la dignidad, buena fe, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y por supuesto la razonabilidad a la que hago mención. En ese sentido, con la finalidad de no incurrir en algún abuso de derecho es que el procedimiento sancionador involucra que la falta laboral este determinada de manera previa y sea la causante del ejercicio de esta potestad, asimismo se requiere la proporcionalidad de la sanción, el respeto del principio <i>Non bis in idem</i> , el de inmediatez u oportunidad y por supuesto la garantía del derecho de defensa del trabajador.		
Pregunta 3:	¿Considera usted que todas las tardanzas tienen como consecuencia el despido?		
Respuesta	Para que pueda darse el despido es necesario que estas tardanzas se den de manera reiterada por parte del trabajador y en ese entender el empleador haya acusado y sancionado al trabajador en su oportunidad con amonestaciones escritas o suspensiones.		
Pregunta 4:	¿Cree usted que el abuso del periodo de tolerancia por parte del trabajador amerita una sanción? ¿Por qué?		
Respuesta	Considero conveniente una sanción pues es cierto que se les permite el ingreso a las instalaciones de trabajo, pero eso no implica una modificación en el horario de entrada. Claramente esta situación tendría que estar bien reglamentada por el empleador.		
Pregunta 5:	¿Qué opina de los presupuestos del despido por tardanza reiterada dados en el artículo 25 inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR?		
Respuesta	Es deber de los trabajadores realizar sus labores con diligencia con las obligaciones referidas en un contrato de trabajo. En ese sentido, el hacer caso omiso o hacer de las tardanzas una conducta reiterada debe ser tomado en cuenta para una sanción. Por tanto, me encuentro de acuerdo con tales presupuestos que permiten dar giro a ese mal hábito que aqueja a la sociedad peruana.		
Pregunta 6:	De acuerdo a los criterios para el despido por tardanza, ¿Cree usted que se podrá aplicar la sanción solo con la falta de diligencia o tiene que repetirse la conducta para la validez del despido por tardanza reiterada?		
Respuesta	Como ya había hecho mención, la conducta tiene que ser reiterada, y en su momento cada tardanza acusada y sancionada. La potestad sancionadora del empleador implica que a través de una sanción disciplinaria se pueda corregir las conductas de los trabajadores, lo que nos da a entender que, si el trabajador pese a las amonestaciones escritas o suspensiones que se le fuere impuesta sigue llegando tarde, es porque no es diligente.		