

# IMPUNTUALIDAD

## Falta Grave

### 1. Facultades del empleador

De acuerdo a lo establecido en el art. 9° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por D.S. N° 003-97-TR, por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas. Asimismo, puede sancionar disciplinariamente, pero dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Como se puede apreciar, en relación a la aplicación de estas medidas disciplinarias, la norma antes señalada establece en primer lugar que éstas se imponen a través del ejercicio de la facultad de dirección del empleador y, además, que debe tenerse en cuenta al momento de su ejecución un principio orientador, esto es, el principio de razonabilidad.

### 2. Impuntualidad legal

Es definida como llegar a un lugar luego de la hora señalada o partir de él antes de ésta. Nuestra legislación no ha definido expresamente la impuntualidad pero sí la ha ubicado como una figura que puede dar lugar a una situación determinada conocida como falta grave, causal justa de despido atribuible a la conducta del trabajador. La impuntualidad señalada en el inc. h) del art. 25° de la LPCL, simplemente hace alusión en forma genérica a todas las modalidades o circunstancias por las que un trabajador o llega fuera de la hora señalada o se retira antes de la hora determinada.

En consecuencia, estaremos frente a una impuntualidad cuando el trabajador incurre en cualquiera de estos hechos:

- No cumple con registrar su ingreso a la empresa en el medio señalado por el empleador y a la hora establecida en el Cartel de Horario de Trabajo. Nótese que el tiempo de tolerancia a que se

La falta grave vinculada con la impuntualidad se encuentra regulada en el art. 25°, inc. h), del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Hasta antes de la dación de la norma sobre el Registro Permanente de Control de Asistencia su aplicación efectiva era limitada por cuanto no existía un marco legal de control práctico específico.

Veamos el tratamiento de esta causal de impuntualidad, que en la medida que hubiera conllevado amonestaciones y suspensiones por parte de la empresa, ameritaría el despido del trabajador.

refiere el art. 3° del D.S. N° 004-2006-TR, sobre el Registro Permanente de Control de Asistencia (RPCA), no implica una reducción de la jornada de trabajo sino una facilidad para ingresar a laborar, por lo que no deja de constituir una impuntualidad, salvo que el empleador no lo considere como tal en forma expresa.

- Registra su salida de la empresa antes de la hora señalada en el Cartel de Horario de Trabajo. Nótese que el tiempo de tolerancia a la salida de la empresa, a que se refiere el art. 3° del D.S. N° 004-2006-TR sobre el RPCA, es siempre después de la Hora de Salida y no implica una ampliación de la jornada de trabajo sino una facilidad para marcar la salida.
- Registra su ingreso una vez expirado el tiempo del permiso personal que se le concedió porque así se lo permite el empleador.
- Registra su ingreso a la empresa, si ésta se lo permite, una vez expirado el tiempo de la Papeleta de Comisión Externa que se le concedió, sin explicación razonable alguna, por lo que el trabajador se presenta al centro de trabajo fuera de la hora señalada.
- Registra su ingreso a la empresa fuera de la hora señalada para el término del Tiempo de Refrigerio.
- Incurre en cualquier otro incumplimiento del horario o norma horaria determinada por la empresa que acarree impuntualidad.

### 3. Políticas internas

Respecto a la impuntualidad como una situación de incumplimiento laboral atribuible a la conducta del trabajador que puede originar el despido, el empleador debe considerar las siguientes medidas internas:

- Fijar en forma clara y adecuada el Horario de Trabajo en el cartel respectivo.
- Señalar los tiempos de tolerancia en dicho cartel. En este caso, debe consignarse que no se trata de una reducción de la jornada ordinaria de trabajo sino que de producirse la utilización regular de este tiempo de tolerancia, se incurriría en impuntualidad.

- c. Regular los tiempos de tolerancia en cuanto a sus efectos en el texto del Reglamento Interno de Trabajo, pero sin señalar la duración de los mismos, con el objeto de evitar así constreñir la norma y quitarle la flexibilidad que estas disposiciones requieren.
- d. Dictar una Directiva o Norma Interna que regule las particularidades de los Horarios y Tolerancias.
- e. Tener cuidado de que los cambios y variaciones en el Horario de Trabajo, Turnos, Tiempo de Refrigerio y demás se sujeten al plazo contemplado en el art. 12° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR.
- f. Difundir entre los trabajadores el contenido de los arts. 9° y 25°, inc. h), de la LPCL, referidos a las facultades disciplinarias del empleador y la configuración de la impuntualidad como falta grave causal de despido, respectivamente.

#### 4. Impuntualidad como falta grave y sanciones

En el inciso h) del art. 25° de la LPCL, se señala que constituye falta grave «...la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones».

**4.1 Tipificación.-** Al establecer la norma que la impuntualidad debe ser reiterada, incurrirá en esta situación el trabajador que registre, por ejemplo, dos tardanzas –las mismas que pueden ser consecutivas o no pero sujetas a inmediatez– o marcación dentro del período de tolerancia si lo hubiera. Una sola marcación aislada no se considerará para estos efectos.

La reiterancia no es sinónimo de que la impuntualidad sea consecutiva sino de la persistencia en la conducta de retraso.

Dado que nuestro ordenamiento legal no es lo suficientemente claro y transparente en muchos aspectos, debe tenerse cuidado. Así, ¿constituye una reiterancia que el trabajador marque su ingreso después de la hora establecida y su salida antes de la misma? Dentro de una interpretación amplia la respuesta sería afirmativa, pero, dentro de la interpretación restrictiva a que nos tienen acostumbrados muchos sectores del Poder Judicial, sería prudente decir que no existiría reiterancia sino sólo impuntualidad a la hora de ingreso y de salida, la misma que debe considerarse en forma independiente.

**4.2 Formalidad.-** La impuntualidad debe ser acusada por el empleador, es decir debe ser comunicada por escrito al trabajador, recabando el cargo respectivo, y debe figurar en el RPCA.

El documento interno que normalmente se genera en estos casos es un Memorándum. De negarse el trabajador a suscribir el cargo respectivo se le puede enviar a su domicilio vía Carta Notarial.

**4.3 Condicionantes.-** Las condiciones esenciales para que se configure la falta grave son:

- a. Una impuntualidad, la misma que debe ser acusada por escrito, es decir debe enviarse al trabajador un memorándum o carta indicando la falta y la oportunidad en que se cometió.
- b. Cuando se dé la reiterancia de esa impuntualidad, es decir una adicional a la anterior señalada, debe aplicarse una amonestación escrita.
- c. A continuación si el trabajador incurre en una impuntualidad adicional debe nuevamente acusarse esa falta con otro memorándum.

- d. Si después del memorándum indicado en el literal anterior se da una nueva impuntualidad, por darse la reiterancia, debe aplicarse una nueva amonestación escrita.

Ocurridas estas situaciones se ha cumplido con las amonestaciones previstas en la ley y ahora pasamos a las suspensiones.

- e. Una nueva impuntualidad adicional a las anteriores debe ser acusada por escrito, es decir, debe enviarse un memorándum o carta al trabajador.
- f. Cuando se dé la reiterancia, es decir una impuntualidad adicional a la señalada en el literal anterior, debe aplicarse una suspensión de labores (1 a 3 días).
- g. Una nueva impuntualidad adicional a la anterior debe ser acusada por escrito, es decir debe enviarse un memorándum o carta al trabajador.
- h. Si el trabajador incurre otra vez en impuntualidad, se estaría produciendo una reiterancia y debe nuevamente aplicarse otra suspensión (1 a 3 días).

Hasta este momento se ha cumplido con las amonestaciones escritas y suspensiones.

- i. Si el trabajador incurre en una nueva impuntualidad ésta deberá ser acusada por escrito, es decir deberá enviársele un memorándum o carta haciéndole conocer que de reiterarse la impuntualidad incurrirá en falta grave.
- j. Si el trabajador incurre en una impuntualidad adicional a la anteriormente reseñada, ésta deberá ser acusada por escrito, es decir debe enviársele un memorándum o carta haciéndole conocer que al ser reiterada dicha impuntualidad ha incurrido en falta grave y, por tanto, a continuación se procederá a enviarle la carta de pre-aviso de despido y después la carta de despido.

**Carta de Pre-aviso.-** El empleador debe enviar al trabajador que ha incurrido en una causa justa de despido una carta de pre-aviso<sup>(\*)</sup> otorgándole un plazo no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan. La ley establece la exoneración de este plazo en aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable la posibilidad del otorgamiento de dicho plazo.

El empleador puede exonerar por escrito al trabajador de asistir al centro de trabajo mientras dure este trámite previo al despido siempre que con ello no se perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Después de producido el descargo o una vez que ha vencido el plazo sin que se haya producido la respuesta del servidor, el empleador puede despedir inmediatamente al trabajador.

**Comunicación del despido: Formalidades.-** El despido debe ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta<sup>(\*)</sup>. En ella se debe indicar de modo preciso la causa del mismo y la fecha de cese.

Cabe la posibilidad que el trabajador se niegue a recibir la carta de despido en cuyo caso ésta deberá serle remitida a través de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

(\*) Las comunicaciones se entenderán como válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare presente. Del mismo modo el empleador podrá entregarlas al trabajador bajo cargo en el centro de trabajo.