



MODELO DE DEMANDA LABORAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

José María Pacori Cari

Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú

Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social

Área: Derecho del Trabajo

Línea: Facultad disciplinaria del empleador

El despido es la sanción que se impone por la comisión de una falta grave conforme al TUO del D. Leg. 728, sin embargo, es posible imponer al trabajador de la actividad privada otras sanciones por la comisión de faltas leve o no graves previstas en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT – como son: amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión sin goce de remuneraciones; el presente modelo es para impugnar una sanción impuesta al trabajador distinta al despido (autor José María Pacori Cari)

Modelo de demanda de nulidad e ineficacia de sanción disciplinaria

SECRETARIO JUDICIAL

EXPEDIENTE

CUADERNO

Principal

ESCRITO

01-2021

SUMILLA

Demanda laboral de impugnación de

sanción disciplinaria

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO

(...nombres y apellidos del trabajador sancionado...), identificado con DNI Nro. (...), con domicilio real en (...), con domicilio procesal en (...), con domicilio electrónico en la casilla judicial Nro. (...); a Ud., respetuosamente, digo:

I. COMPETENCIA

Al ser la sanción disciplinaria es un acto jurídico unilateral que se da durante el desarrollo de la relación laboral, el juez especializado de trabajo es competente conforme al artículo 2, numeral 1, literal a), de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica “*Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos*”.

II. DEMANDADO Y SU DIRECCIÓN DOMICILIARIA



CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.blogspot.com

Abg. José María Pacori Cari

(...indicar los nombres y apellidos del empleador si es persona natural o indicar la denominación o razón social el empleador si es persona jurídica...), debidamente representado por (...si el empleador es una persona jurídica indicar los nombres y apellidos de su representante legal...), con dirección domiciliaria en (...).

III. PETITORIO

En acumulación objetiva y originaria de pretensiones

Como pretensión principal, interpongo demanda laboral de impugnación de sanción disciplinaria para que se declare nula e ineficaz la sanción disciplinaria de (...indicar si la sanción es una amonestación, verbal o escrita, o una suspensión sin goce de remuneraciones...) contenida en (...identificar la carta, memorando u otro documento que contiene la sanción...) impuesta al demandante por (... , por ejemplo, por la inasistencia injustificada del día...); **acesoriamente**, con costas y costos del proceso.

IV. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA

IV.1. DATOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Fecha de ingreso	(...)
Fecha de cese	Continúo prestando servicios
Motivo de cese	Continúo prestando servicios
Cargo desempeñado	(...)
Última remuneración	(...)
Tipo de Remuneración	(...fija, comisión, destajo...)
Régimen laboral	Régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728

IV.2. JUSTIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL PETITORIO

1. El demandante ingresó a prestar servicios el (...) en el cargo de (...)
2. En estas circunstancias,

(...un ejemplo que motivaría este tipo de demanda sería el siguiente: ingresé a laborar para la demandada el 28 de septiembre de 2012, actualmente vengo laborando como Asistente de Recursos Humanos, los días 13 y 14 de febrero de 2021, no concurrí a trabajar por tener que atender asuntos familiares impostergables, he remitido a la Sub Gerente Corporativa de Finanzas el correo de fecha 13 de febrero de 2021, con el cual informé de mi ausencia, cumpliendo con lo dispuesto por el artículo (...) del Reglamento Interno de Trabajo - RIT, que establece que los trabajadores que no puedan asistir a trabajar deberán comunicar su inasistencia por cualquier medio a su jefatura; sin embargo, a pesar de dicha comunicación, de cumplimiento de normas internas de trabajo, la demandada, injustamente, ha procedido a imponerle la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de remuneraciones de dos días el 19 y 20 de febrero de 2013...)



3. Por esto debe declararse fundada la presente demanda.

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y **sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador**”.*

(...la presente demanda se refiere a la impugnación de sanciones diferentes a las del despido que se genera por la comisión de una falta grave prevista en el Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que generalmente, al estar estas sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT – su impugnación se realizará respecto de la tipicidad de sus normas, aplicando criterios de razonabilidad, entre otros...)

VI. MONTO DEL PETITORIO

Debido a la naturaleza de la pretensión no es cuantificable en dinero.

VII. MEDIOS PROBATORIOS

1. (...ofrecer el documento que contiene la sanción, generalmente, será un memorando, por ejemplo, memorando 0024-2021-H/GA...)
2. (...ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para acreditar la nulidad e ineficacia de la sanción, como son: declaraciones de parte, declaraciones de testigos, pericias, inspecciones judiciales, documentos, exhibiciones, informes...)

VIII. ANEXOS

- 1-A Copia de mi Documento Nacional de Identidad
- 1-B (...adjuntar el documento que contiene la sanción...)
- 1-C (...adjuntar todos los medios de prueba documentales ofrecidos...)

POR LO EXPUESTO:

A Usted pido admitir a trámite la presente demanda laboral.

Lima, 21 de julio de 2021

(...firma del trabajador, es necesaria la firma de abogado...)