



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
PIRHUA

# VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS ARTÍCULOS 24 B) Y 27 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Melina Seminario-Alvarado

Piura, marzo de 2018

FACULTAD DE DERECHO

Área Departamental de Derecho

Seminario, M. (2018). *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral* (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](https://repositorio.institucional.pirhua.edu.pe/)

**MELINA GISSELL SEMINARIO ALVARADO**

**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO A TRAVÉS DE  
LOS ARTÍCULOS 24 B) Y 27 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y  
COMPETITIVIDAD LABORAL**



**UNIVERSIDAD DE PIURA  
FACULTAD DE DERECHO  
Tesis para optar el Título de Abogado.**

**2018**



## **APROBACIÓN**

Tesis titulada *“Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral”*, presentada por Melina Gissell Seminario Alvarado en cumplimiento con los requisitos para optar el Título de Abogado, fue aprobada por el Director Dr. Luis Castillo Córdova.

---

Director de Tesis



## **DEDICATORIA**

A mis padres, Carmen y Mario: por alentarme constantemente en los buenos y malos momentos acontecidos durante toda mi carrera.

A mis abuelos: Carmen, Manuel, Julia y Luis Eduardo.

A mis hermanos: Daniela, Mario, Melissa y Luis Manuel por sus bromas que acompañaron mis momentos difíciles.

A Flor de María, papito Manuel, Andy Panda compañías constantes desde el cielo.

A César por su aliento incondicional.



## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ser mi guía espiritual durante todos los momentos de mi vida.

A todos mis profesores, por los conocimientos brindados en las magistrales sesiones de aprendizaje durante mis seis años de estudiante.

A mi asesor, Dr. Luis Castillo Córdova, por los valiosos consejos y el tiempo dedicado en la revisión minuciosa de la investigación y que sin su apoyo y experiencia no hubiera sido posible culminar el presente trabajo.



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPITULO I. EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL</b> .....	5
I. Definición de Persona humana .....	5
II. Definición de dignidad humana .....	8
III. Definición de derechos fundamentales .....	11
IV. Contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo.....	13
1. El contenido constitucional de los derechos fundamentales.....	13
2. Sobre el bien humano “trabajo”.....	16
3. Dimensión de libertad del derecho fundamental al trabajo .....	19
4. Dimensión prestacional del derecho fundamental al trabajo .....	20
A. El derecho de acceso.....	20
B. El derecho a permanecer en el puesto de trabajo.....	22
5. Buena fe como parte del contenido constitucional del derecho al trabajo.....	24
A. Buena fe como principio general.....	24
B. Buena fe en el ámbito laboral .....	28

<b>CAPITULO II. LA CAUSA JUSTA DE DESPIDO POR CONDENA PENAL POR DELITO DOLOSO CON SENTENCIA FIRME .....</b>	<b>33</b>
I. Naturaleza jurídica del despido .....	33
II. Naturaleza jurídica de las causas justas de despido y su relación con la conducta del trabajador .....	38
1. Causas justas de despido .....	38
A. Fundamentos de las causas justas de despido .....	39
B. Sistemas de Tipificación de las causas justas de despido .....	40
B.1. Sistema de Tipificación General .....	40
B.2. Sistema de Tipificación Taxativo .....	41
B.3. Sistema de Tipificación Mixto .....	43
C. Posición Personal .....	45
D. Tipificación del despido en la Constitución del Perú.....	46
III. Causas justas de despido en la Ley de productividad y competitividad Laboral.....	48
1. La comisión de falta grave .....	49
2. La inhabilitación del trabajador .....	52
3. La condena penal por delito doloso .....	52
IV. ¿El contenido constitucional del derecho al trabajo es afectado si se configura legalmente una causa justa de despido?.....	54
1. ¿Es posible que la condena penal por delito doloso como causa justa de despido en la ley resulte inconstitucional? .....	54
2. ¿En todos los casos de despido por condena penal por delito doloso se quebranta la buena fe laboral? .....	58
A. Deberes del trabajador en virtud del principio de buena fe.....	59
A.1. Deber de diligencia .....	59
A.2. Deber de colaboración.....	60
A.3. Deber de no defraudar la confianza del otro contratante .....	60
B. Análisis de casos ilustrativos .....	64
V. Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.....	70

<b>CAPITULO III. UNA MIRADA COMPARADA Y UNA PROPUESTA .....</b>	<b>73</b>
I. Una mirada Comparada .....	73
II. La propuesta.....	79
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>85</b>
<b>LINKOGRAFÍA .....</b>	<b>93</b>
<b>JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>97</b>



## INTRODUCCIÓN

La Persona humana es una realidad valiosa que tiene la condición de fin en sí misma, por ello todo medio utilizado para conseguir su perfeccionamiento, debe ser reconocido y protegido por el Derecho. Este es el caso de los derechos fundamentales en general y, en particular, del derecho fundamental al trabajo.

El derecho fundamental al trabajo está recogido en el texto de la Constitución, a través del cual se garantiza a promover uno de los más valiosos medios con el que cuenta la Persona para conseguir su desarrollo personal, familiar y social: el trabajo. Y, como no podía ser de otra manera, este derecho se encuentra también recogido en los distintos textos internacionales vinculantes para el Perú. Es el caso, por ejemplo, del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Para el caso peruano, una de las leyes de desarrollo constitucional del derecho fundamental al trabajo, es la Ley de productividad y competitividad laboral. La presente investigación aborda la solución de una controversia que se suscita a partir de la aplicación del inciso b) artículo 24 y del artículo 27 de la referida Ley. En particular, corresponde analizar si estas disposiciones legales se ajustan o no al contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo.

Se trata de reflexionar sobre si es correcta la aplicación de los artículos mencionados o por el contrario el texto al ser aplicado a la realidad vulnera el ejercicio del derecho al trabajo debido al margen de discreción que otorga la ley al empleador, el cual está en condiciones de despedir al trabajador teniendo como único requisito que exista condena penal por delito doloso con sentencia firme.

Para resolver esta cuestión es sustancial analizar el criterio seguido por nuestro Supremo Intérprete. Para un mejor tratamiento del tema será necesario recurrir a fuentes extranjeras, concretamente recurriremos al ordenamiento español, para poseer un mayor alcance sobre el debido tratamiento de la cuestión planteada.

La investigación será desarrollada en tres capítulos. El primer capítulo se destina al estudio del contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental al trabajo. Así, se inicia desarrollando el concepto primordial de Persona humana, en particular referencia a su dignidad como sustento de los derechos fundamentales, en particular del derecho al trabajo. Es especialmente relevante en este primer capítulo, determinar si la buena fe laboral forma parte o no del contenido constitucional del derecho al trabajo.

El segundo capítulo se reserva para desarrollar la naturaleza jurídica del despido, si configura una consecuencia de la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento de algún contenido del mismo, o por el contrario si forma parte del poder del poder sancionador del empleador. En particular, interesa saber determinar el fundamento de las causas justas de despido, analizándolas tanto desde una perspectiva subjetiva como desde otra objetiva, para saber establecer si el fundamento esencial de esas causas encuentra su razón de ser en el quebrantamiento de la buena fe laboral o no.

En este segundo capítulo, se estudia en específico la condena penal como causa justa de despido, fundamentándonos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su significado por medio de un análisis general sobre las causas justas de despido por conducta del trabajador. Esto supondrá formular un análisis particular del inciso b) del artículo 24 y del artículo 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para terminar con el estudio de la jurisprudencia del Supremo intérprete sobre estas disposiciones legales.

Es relevante determinar si en todos los casos en los que se configura legalmente el despido fundamentado en una causa justa dispuesta por ley, se está configurando o no una situación constitucional. Es importante resolver esta cuestión acompañada de casos en los que las sentencias penales por delito doloso no hayan establecido como sanción la pena privativa de libertad, y el trabajador sí tenga posibilidad física de

asistir a su centro de labores. Siguiendo esta línea de análisis se procede a distinguir cómo las circunstancias varían de acuerdo al tipo de delito, al tipo de condena y al tipo de cargo del trabajador en la empresa. Teniendo en cuenta el desarrollo anterior, resulta importante enfrentar la cuestión de si las variaciones de las circunstancias estudiadas afectan la razonabilidad y la proporcionalidad de una concreta decisión de despido.

Finalmente, y siempre dentro de este capítulo II, se reflexiona sobre las sentencias del Supremo Intérprete, particularmente porque, como se verá, fundamenta sus fallos en el quebrantamiento de la buena fe laboral. En esta línea se ha de analizar el concepto de buena fe laboral en relación con el significado jurídico del *Ius Puniendi*, para establecer si los artículos referidos de la Ley de productividad y competitividad laboral implicarían una sanción moral del menoscabo jurídico en sede penal, o si en realidad ese menoscabo impide razonablemente al empleador seguir confiando en el trabajador.

La tesis termina con el Capítulo III, el cual tiene dos partes. La primera se destina a mostrar la solución que al problema jurídico aquí atendido brinda el ordenamiento jurídico español de la mano de su Tribunal Supremo. Esto ayudará a tener un punto de referencia que permita concluir la razonabilidad de nuestras conclusiones, en particular de la propuesta legislativa que aquí se sostendrá. En efecto, y esta es la segunda parte de este último capítulo, se presentará una propuesta de reforma en la redacción del artículo 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral, de modo que permita asegurar en la mayor medida de lo posible, que al aplicar la causal de despido por condena penal, no se incurra en inconstitucionalidad.



# CAPÍTULO I

## EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL

### I. Definición de la Persona humana

Los derechos fundamentales se encuentran presentes reconocidos (desarrollados y protegidos), en todos los ordenamientos constitucionales de hoy, y el peruano no es una excepción. Conviene, antes de abordar directamente la definición de aquello que se denomina derecho fundamental, mostrar la relación existente entre los derechos fundamentales y la Persona humana. Una definición pacífica por básica de derechos humanos, según Castillo Córdova, es la que los define como “los derechos del hombre por ser hombre. Así, la cuestión se traslada a saber que es la persona humana”<sup>1</sup>.

¿Qué es la Persona humana? Es clara la importancia, si tenemos en cuenta que el Estado Peruano dispone en su Constitución la defensa del hombre y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado. García Toma manifiesta la relevancia de la Constitución para un ordenamiento jurídico de la siguiente forma: “El Estado se convierte en una ordenación política–jurídica que descansa en la Constitución como norma sustentadora”<sup>2</sup>, en consecuencia al estar recogida en la

---

<sup>1</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Fundamentación filosófica de los derechos humanos”. [Consultado el 17-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1918>, p. 3.

<sup>2</sup> GARCÍA TOMA, Víctor. *Constitución, justicia y derechos fundamentales*. Lex & Iuris., Lima, 2015. p. 38.

norma constitucional en su artículo 1° “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”<sup>3</sup>, nos indica que el hombre es el núcleo de una sociedad, de un ordenamiento jurídico; y en razón de ello es protegido por la Constitución. Así mismo, se ha señalado que el ser humano es el alfa y omega de las normas jurídicas. Es decir, el fundamento de las normas jurídicas, por lo que éstas y especialmente las que consagran derechos fundamentales deben interpretarse en la forma en que más le favorezca<sup>4</sup>.

Para llevar a cabo la definición de la Persona será necesario preguntarnos por su naturaleza, lo que nos permitirá alcanzar ciertos parámetros imprescindibles para determinar cuáles son los derechos humanos. Cuando nos cuestionamos por algo, nos estamos interrogando por el ser de ese algo. El ser es definido como aquello por lo cual la cosa es lo que es y no es otra cosa distinta<sup>5</sup>. Aplicado al caso concreto, corresponde acudir al ser de la Persona humana. La naturaleza humana es una realidad compleja y unitaria. Es decir, se predica que es compleja en un sentido meramente didáctico para una mayor comprensión sobre las necesidades exigidas por la Persona. Existen diferentes dimensiones del hombre de las cuales brotan necesidades, aquellas son complementarias unas con otras, así se dice que “La persona humana no es solamente cuerpo, o espíritu, o individuo o sociedad, ella es siempre esas cuatro realidades juntas y simultáneas”<sup>6</sup>.

En consecuencia, al ser una realidad imperfecta debido a que de ella brotan necesidades tiende a la perfección cuando busca satisfacer esas necesidades para poder desarrollar su ser. Es por ello, que se dice del hombre que es una realidad pluridimensional, pues en su naturaleza

---

<sup>3</sup> Igual conclusión deriva de la lectura del artículo 29° de la Convención Americana sobre derechos humanos, en aplicación del principio del argumento a contrario señala que ninguna disposición de dicho texto puede ser interpretada en el sentido de limitar el goce o ejercicio de cualquier derecho. Ídem.; p. 270.

<sup>4</sup> Ídem.; p. 270.

<sup>5</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los derechos humanos: La persona como inicio y fin del derecho”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1926>, p. 4.

<sup>6</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “La Interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio o fin del derecho”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1912>, p. 8.

posee varias dimensiones<sup>7</sup> de las que emanan las necesidades que exigen ser satisfechas para que el ser humano se desarrolle buscando la plenitud como unidad, como un todo, pues es una realidad compleja y a la vez unitaria<sup>8</sup>. Es decir, cada una de aquellas dimensiones conviven en armonía sin ser contradictorias entre sí formando una unidad en la esencia de la naturaleza humana.

La satisfacción de esas necesidades se realiza a través de los bienes que son necesarios para alcanzar la máxima realización de la Persona. Es por eso, que afirma Roxin: “De ahí, que se defina por la doctrina, a los bienes jurídicos como realidades o fines que son necesarios para una vida social libre y segura, que garantice los derechos humanos y fundamentales del individuo o para el funcionamiento del sistema estatal erigido para la consecución de tal fin”<sup>9</sup>.

Es evidente, como bien se afirma que “el derecho es una creación del hombre y como tal, sólo encuentran justificación y legitimidad en la medida que favorece al hombre, individual y socialmente considerado”<sup>10</sup>. Como ya se afirmó, el hombre tiende a la perfección por medio de la consecución de bienes jurídicos que le son debidos para satisfacer las necesidades que brotan de su naturaleza humana.

Podemos concluir que la Persona humana es imperfecta porque posee dimensiones de las que emanan necesidades que exigen ser satisfechas mediante la obtención de distintos bienes jurídicos (los cuales están sujetos a un espacio y tiempo determinado en el que vive el hombre), pues al brotar de distintas dimensiones de la Persona como unidad, cada una de ellas posee la misma finalidad, la cual es perfeccionar al ser humano.

---

<sup>7</sup> Para Castillo Córdova, esas dimensiones se encuentran divididas al menos en cuatro, sin embargo, es con una finalidad únicamente didáctica para su mayor comprensión, debido a que la Persona es una realidad unitaria. Ídem.; p. 3.

<sup>8</sup> Ídem.; p. 4.

<sup>9</sup> ROXIN, Claus. *Fundamentos político criminales del derecho penal*, Hamurabi, Buenos aires, 2008, p.124, citado por PEÑA CABRERA FREYRE, Alonso Raúl. *Estudios críticos de derecho penal y política criminal a partir de la jurisprudencia nacional y los nuevos tipos penales*. Ideas solución editorial S.A.C., Lima, 2013. p. 61.

<sup>10</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *Las libertades de expresión e información*. Palestra editores S.A.C., Lima, 2006. p. 11.

## II. Definición de la dignidad de la Persona humana

A la Persona le son necesarios ciertos bienes jurídicos. “Dichos bienes materiales o inmateriales son calificados en la Constitución como necesarios, convenientes y útiles para una existencia promotora del libre desarrollo de la personalidad y concordante con la paz, el bienestar general y el orden público”<sup>11</sup>; lo que irremediamente nos conduce a preguntarnos ¿por qué le son debidos al hombre los bienes jurídicos que le exige su naturaleza humana?

Para responder correctamente a la interrogante planteada es importante apartarnos de la idea según la cual estos bienes le son debidos porque así lo exige el Legislador, ya sea constituyente o legal, debido a que ésta concepción no es correcta desde que lo debido a la Persona humana por ser lo que es y valer lo que vale, no depende de la decisión del Legislador. De esta manera, si nuestras leyes desconocen el deber de proveer éstos bienes a la Persona, entonces no le serian debidos. El hombre es un fin en sí mismo por su propia naturaleza y no es un medio, así también lo ha reconocido la Constitución Peruana que coloca a la Persona humana como fin de toda la realidad estatal y social. Desde un punto de vista jurídico significa colocar a los derechos fundamentales como fines, en consecuencia todo lo demás son medios dirigidos a conseguir la plena vigencia de los derechos de la Persona<sup>12</sup>.

El deber del Estado de poner los medios para que el hombre pueda conseguir los bienes jurídicos necesarios para su desarrollo, tiene su fundamento en el valor de la Persona. Ella vale como fin supremo por ser lo que es, por su propia naturaleza. La trascendencia humana fluye del valor que emane de la Persona misma, sin ánimo de restar importancia al desarrollo del valor de la persona analizado desde la perspectiva de distintas ciencias de las cuales fue materia de estudio, nuestra investigación se concentra en el valor jurídico de la Persona humana.

El valor que se desprende de la naturaleza humana es la dignidad de la Persona, es por ello que en este apartado desarrollaremos y delimitaremos la definición de la dignidad humana. Comenzaremos

---

<sup>11</sup> GARCÍA TOMA, Víctor. *Constitución, justicia y derechos fundamentales*, ob. cit., p. 268.

<sup>12</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los derechos humanos: La persona como inicio y fin del derecho”, ob. cit., ps. 14–16.

señalando que la Persona y la dignidad son realidades inseparables<sup>13</sup>, debido a que de la naturaleza humana emana el valor de la Persona; este valor es el que conforma la dignidad humana. Es en razón de su dignidad, que le es debido la satisfacción de esas exigencias y necesidades que se desprenden de su naturaleza humana por medio de la consecución de bienes.

El concepto de dignidad de la Persona es más antiguo que el de derechos humanos<sup>14</sup>, por ello es necesario analizar éste concepto previamente. Antiguamente la importancia de la dignidad tenía su fundamento en el cristianismo por eso se dice que, “Históricamente la garantía de la dignidad humana se encuentra estrechamente ligada al cristianismo. Su fundamento radica en que el hombre ha sido creado a imagen y semejanza de Dios”<sup>15</sup>. Trascendiendo los fundamentos teológicos que se puedan tener sobre el tema, afirmamos que la dignidad dota a la Persona de fin en sí mismo, precisamos que al hablar de dignidad humana nos referimos al valor del ser humano y ésta no es modificada por la calidad de vida que llevan las personas.

No obstante, reconocemos que existen condicionamientos externos<sup>16</sup>, siguiendo la línea de Castillo Córdova, la Persona no existe en abstracto, por el contrario existe en unas coordenadas de espacio y tiempo determinados, es decir en un contexto histórico concreto en donde se desarrolla el hombre<sup>17</sup>, sin que la dignidad de éste se modifique por ellos.

---

<sup>13</sup> DE LA FUENTE HORTAÑON, Rosario. “La protección de la vida y la dignidad de la persona humana en el derecho peruano”. [ Consultado el 25-03-2017] Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1632>, p. 7.

<sup>14</sup> BALLESTEROS, Jesús. “Exigencias de la dignidad humana en la biojurídica en Biotecnología” *Dignidad y Derecho: bases para un diálogo*, Eunsa, Pamplona, 2003 en PACHECO ZERGA, Luz. “El derecho a morir y el deber de matar”. [Consultado el 24-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/2623>, p. 7.

<sup>15</sup> BENDA, Ernesto. “Dignidad Humana y derechos de la personalidad en Manual de Derecho Constitucional”, Marcial Pons, Madrid, 2001. p. 117.

<sup>16</sup> Ídem.; p. 12.

<sup>17</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Fundamentación filosófica de los derechos humanos. La persona como inicio y fin del derecho”, ob. cit., p. 6.

Se debe precisar antes de delimitar el concepto de dignidad humana, su carácter axiomático, que “son en el orden lógico –no en el psicológico– las verdades objetivamente irreductibles, las que valen en sí sin posibilidad de mediación”<sup>18</sup>. Es decir, “Tiene un carácter basilar, no disponible (art. 10 Constitución Española). Por tanto, acompaña a todo ser humano, por el solo hecho de ser un individuo de la especie, aun cuando su racionalidad, por las razones que sea, no se haya desarrollado plenamente”<sup>19</sup>. En esta misma línea señala Luz Pacheco, que la dignidad de la Persona hace referencia a dos ámbitos, la dignidad ontológica, que la define como aquella que acompaña a todo ser humano por el solo hecho de ser un individuo de esa especie, y la dignidad moral la cual dependerá de las exigencias de ética del estatuto personal <sup>20</sup>. Consideramos que la dignidad humana “se trata del derecho a ser considerado como ser humano, como Persona, es decir cómo ser de eminente dignidad, titular de derechos y obligaciones. Sin éste derecho reconocido quiebran todos los demás derechos fundamentales, se quedan sin su punto de apoyo”<sup>21</sup>.

La dignidad humana ha sido reconocida en reiterados casos por nuestro Supremo intérprete. Un ejemplo ilustrativo lo conforma el caso en el que sostuvo que no se puede “desconocer la personalidad del individuo; y por ende, su dignidad. Ni aun cuando el sujeto se encuentre justificadamente privado de su libertad es posible dejar de reconocerle una serie de derechos o atribuciones que por su sola condición de ser humano le son consustanciales. La dignidad, así, constituye un minimum inalienable que todo ordenamiento debe respetar, defender y

---

<sup>18</sup> MILLÁN PUELLES, Antonio, *Sobre el hombre y la sociedad*, Madrid, Rialp S.A., 1976. p. 98.

<sup>19</sup> PACHECO ZERGA, Luz. “La Responsabilidad de los médicos en los casos de suicidio asistido por respeto a la dignidad humana”. [Consultado el 25-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1918>, p. 8.

<sup>20</sup> PACHECO ZERGA, Luz. “El derecho a morir y el deber de matar”. [Consultado el 24-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/2623>, p. 9.

<sup>21</sup> PECES BARBA, Gregorio. *Derechos Fundamentales*, Universidad complutense, cuarta edición Madrid 1996, p.91. Citado por CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El valor jurídico de la persona humana”. [Consultado el 29-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1952>, p. 5.

promover”<sup>22</sup>.

En ésta misma línea, el Tribunal Constitucional ha expresado que “En la medida en que los derechos fundamentales constituyen una manifestación de la dignidad de la persona humana, aquellos tienen una posición central en el ordenamiento jurídico. Esa centralidad implica, a su vez, la previsión de mecanismos jurídicos que garanticen su eficacia real, pues cuando se vulnera un derecho fundamental se afecta tanto el derecho subjetivo de las personas cuanto el conjunto de valores y bienes constitucionales que precisen ser igualmente protegidos”<sup>23</sup>.

Partiendo de lo expresado por el Supremo Intérprete y siendo la dignidad humana fundamento de los derechos humanos, el siguiente paso es definir el concepto de derecho fundamental.

### **III. Definición de derechos fundamentales**

Como ya se explicó, de la naturaleza de la Persona brotan una serie de exigencias –derivadas de las distintas dimensiones en las que se pueda dividir– que requieren ser satisfechas a fin de que alcance su desarrollo pleno. De manera que, mientras más exigencias sean satisfechas, mayores grados de perfeccionamiento o realización alcanzarán. Ahora bien, la satisfacción de estas exigencias se efectuará a través de la adquisición y disfrute de bienes humanos<sup>24</sup>. Establecido que esos bienes le son debidos a la Persona, por ser tal, fundamentando su titularidad en base a su dignidad humana, comenzaremos a desarrollar el concepto de derechos humanos o derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales son los bienes humanos –entiéndase por bien humano aquello que perfecciona a la entera naturaleza del ser humano– que le son debidos a la Persona por ser lo justo, siendo justo en razón de su dignidad humana que le atribuye la titularidad de determinados bienes jurídicos necesarios para satisfacer necesidades propiamente humanas y lograr su perfección<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> EXP. N°. 0010–2002–AI/TC del 03 de enero de 2003. Fundamento 214.

<sup>23</sup> EXP. N°. 10087–2005–PA/TC del 18 de diciembre de 2007. Fundamento 6.

<sup>24</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los derechos humanos: La persona como inicio y fin del derecho”, ob. cit., p. 4.

<sup>25</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “La Interpretación Iusfundamental en el marco de la persona como inicio y fin del derecho”, [Consultado el 24–08–2017]. Disponible en

Los derechos fundamentales<sup>26</sup>, hacen referencia, por un lado, a los derechos denominados expresos, que son aquellos derechos humanos que al ser constitucionalizados mencionan el nombre del bien humano, podemos tomar como ejemplo el derecho materia de nuestro estudio, así se expresa el bien humano “trabajo” reconocido en el artículo 2.15 de la Constitución. En consecuencia, se les nombra a esos derechos fundamentales como “expresos”, por otro lado, existen junto a ellos los derechos fundamentales denominados implícitos, que son los derechos no reconocidos de manera expresa en el texto constitucional.

Con razón afirma Castillo Córdova, respecto de los derechos fundamentales implícitos, que han de ser tenidos como verdaderos derechos humanos, argumentando que si bien no se encuentran reconocidos expresamente en el texto constitucional, el constituyente sí los menciona como categoría jurídica al aceptar que la enumeración de derechos es meramente enunciativa y a la vez dispone una serie de pautas empleadas para identificar un derecho fundamental no recogido expresamente. Los criterios se basan en la dignidad humana, la soberanía del pueblo, el Estado Democrático de Derecho y forma Republicana de gobierno (art. 3 CP). Sin embargo, como hemos visto en apartados precedentes, la dignidad humana es suficiente y necesaria para que el operador jurídico pueda justificar la existencia de un derecho fundamental<sup>27</sup>.

---

<https://goo.gl/czD5WR>, p.s. 809–811.

<sup>26</sup> En efecto, existe diferencia entre derechos humanos y fundamentales, los derechos humanos son los bienes humanos debidos a la Persona por ser tal y en consecuencia de su dignidad, es decir si el bien satisface una necesidad humana y a la vez permite el desarrollo y la realización humana, se convierte en lo debido al hombre. Por otro lado, al recoger en la constitución un derecho humano mediante una fórmula lingüística amplia y genérica, lo suficientemente vaga como para constitucionalizar el contenido esencial del derecho humano, coincidiendo así que el contenido constitucional de un derecho fundamental venga a equivaler al contenido esencial de un derecho humano. De esta manera, el contenido esencial de un derecho fundamental equivale al contenido constitucional del mismo. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El Contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1907>, p. 6.

<sup>27</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Justificación de los derechos fundamentales implícitos”. [Consultado el 08-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/2140>, ps. 3–4.

En conclusión los derechos humanos satisfacen las exigencias de la Persona, porque protegen un bien humano que le es debido al hombre, sus derechos coexisten con los derechos de los demás titulares de derechos<sup>28</sup>.

#### **IV. Contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo**

##### **1. El contenido constitucional de los derechos fundamentales**

Comprendiendo que los derechos fundamentales resguardan los bienes exigidos al hombre por su propia naturaleza, se hace necesario garantizar su ejercicio pleno, con ello no se busca la protección de un ejercicio extralimitado del derecho. En este sentido se afirma que los derechos “nacieron ajustados entre sí y en armonía con los elementos que integran el bien de la comunidad política en que viven los titulares de los mismos”<sup>29</sup>.

Gracias a ciertos criterios hermenéuticos<sup>30</sup> que posibilitan la identificación del contenido constitucional de cada derecho fundamental, podemos proteger el mismo y sostener que el ejercicio de un derecho no impide el ejercicio razonable de otro derecho fundamental, debido a que únicamente se protege su contenido constitucional y este, si realmente es tal, será necesariamente uno razonable que no es contrario ni al bien humano que lo sostiene ni al resto de bienes humanos del resto de derechos fundamentales.

---

<sup>28</sup> SERNA BERMÚDEZ, Pedro y TOLLER, Fernando. *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales: Una alternativa a los conflictos de derechos*. La Ley, Buenos Aires, 2000. p. 39.

<sup>29</sup> Ídem.; p. 93.

<sup>30</sup> Para Castillo Córdova es necesario seguir ciertas pautas hermenéuticas con el fin de conseguir desarrollar el contenido constitucional de un derecho fundamental, definido en función de: el texto constitucional, dispositivos constitucionales, normas internacionales sobre derechos humanos vinculantes para el Perú, acudiendo a la finalidad del derecho mismo, y concretándose en circunstancias específicas. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Algunas pautas para la determinación del contenido constitucional de los derechos fundamentales”, [Consultado el 14-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/2065>, ps. 6-11.

Es importante no olvidar que la Persona es una realidad unitaria, es así que, las necesidades que brotan de su naturaleza humana (de cualquiera de sus ámbitos), no se contraponen, de modo que tampoco se contraponen los bienes humanos llamados a satisfacer esas necesidades o carencias. De esta manera, está exigido el ejercicio en armonía de los derechos fundamentales de todos los titulares que conforman una sociedad<sup>31</sup>.

Por ello nos adherimos a la postura de Castillo Córdova, quien manifiesta que: “Todos los derechos se definen como realidades jurídicas limitadas, tienen como presupuesto ontológico un carácter limitado de modo que permita el pleno desarrollo del hombre individual y socialmente considerado. Y esa realidad jurídica limitada hay que delimitarla, hay que descubrir sus contornos en cada caso concreto, momento en el que juegan su papel principios como la razonabilidad y la proporcionalidad en el juicio interpretativo de todos los factores que influyen en la definición del contenido del derecho. Estos principios no deben ser empleados para determinar cuál derecho pesa más en el caso concreto (ponderar derechos), sencillamente porque los derechos no pueden jerarquizarse ni en abstracto ni en concreto, salvo que admitamos que sus titulares sí pueden jerarquizarse. Una vez delimitada esa realidad jurídica como contenido del derecho, se convierte en una realidad ilimitable y, en este sentido, convierte al derecho constitucional en un derecho absoluto”<sup>32</sup>. En consecuencia, surge la necesidad de definir el contenido constitucional de un derecho fundamental.

Para poder llevar a cabo la delimitación necesaria se debe seguir ciertos criterios de interpretación. En primer lugar hay que acudir a la Constitución, y observar lo que ahí se dispone del derecho fundamental en específico, ésta interpretación sobre lo constitucionalmente dispuesto se debe realizar sujetándose a los

---

<sup>31</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares”. [Consultado el 14-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1915>, p. 5.

<sup>32</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Conflictos entre derechos constitucionales en la jurisprudencia del tribunal constitucional”. [Consultado el 23-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1900>, p. 24.

principios de unidad y concordancia práctica<sup>33</sup>.

Es en éste sentido, el Tribunal Constitucional ha reclamado que “los métodos de interpretación constitucional no se agoten en aquellos criterios clásicos de interpretación normativa (literal, teleológico, sistemático e histórico), sino que abarquen, entre otros elementos, una serie de principios que informan la labor hermenéutica del juez constitucional”<sup>34</sup>. Entre tales principios ha destacado nuestro Alto Tribunal, el principio de unidad de la Constitución, “Conforme al cual la interpretación de la Constitución debe estar orientada a considerarla como un “todo” armónico y sistemático, a partir del cual se organiza el sistema jurídico en su conjunto”<sup>35</sup>. También ha destacado el principio de concordancia práctica, por el cual “toda aparente tensión entre las propias disposiciones constitucionales debe ser resuelta “optimizando” su interpretación, es decir, sin “sacrificar” ninguno de los valores, derechos o principios concernidos, y teniendo presente que, en última instancia, todo precepto constitucional, incluso aquellos pertenecientes a la denominada “Constitución orgánica” se encuentran reconducidos a la protección de los derechos fundamentales, como manifestaciones del principio–derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1º de la Constitución)<sup>36</sup>”.

Así lo expresa también Peter Häberle, quien entiende que la tutela de los derechos fundamentales adquiere sentido dentro del conjunto de la Constitución, es decir en coherencia con otros bienes reconocidos y merecedores de tutela<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> El principio de unidad consistente en comprender que las disposiciones del texto constitucional se encuentran coordinadas entre sí, formando una unidad integrada y no una mera yuxtaposición de disposiciones constitucionales, en consecuencia es necesaria la coherencia entre las mismas sin dar lugar a contradicciones llevándonos así al principio de concordancia práctica. RUDZINSKY, Javier. “Interpretación constitucional”. [Consultado el 28 –04–2017]. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/graduados/ponencias/rudzinsky.pdf>, p. 7.

<sup>34</sup> EXP. N°. 5854–2005–PA/TC del 08 de noviembre de 2005. Fundamento 12.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> HÄBERLE, Peter. *La Libertad Fundamental en el Estado Constitucional*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1997. p. 117.

Al contemplar la Constitución como una unidad, se hace necesario observar la IV Disposición Final y Transitoria del texto Constitucional, la cual ordena que se acuda a la norma internacional en materia de derechos humanos, vinculantes para el ordenamiento peruano, y a la interpretación dada por los Tribunales de Justicia Internacionales. Así, por lo que los derechos fundamentales de forma general, procederemos a establecer las pautas para determinar el contenido constitucional de un derecho fundamental.

Se acude a la normativa internacional materia de derechos humanos donde el Perú se encuentre vinculado y su correspondiente jurisprudencia de los tribunales internacionales que la interpretan y aplican. En consecuencia como tercer término, se acude a la naturaleza del derecho mismo, es decir aquello por lo cual el derecho es lo que es y no otro diferente, es en este sentido que lo que se busca determinar es el bien humano que se protege y a partir de ahí definir las facultades que emanan del contenido constitucional del derecho<sup>38</sup>.

Finalmente precisamos que la determinación del contenido constitucional de un derecho fundamental se concreta en cada caso particular donde se invoca para determinar si es correcta la pretensión y forma parte del contenido constitucional del derecho fundamental.

## **2. Sobre el bien humano “trabajo”**

En el presente apartado se analizará el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo, para ello es necesario previamente hacer dos precisiones. La primera precisión es señalar que en nuestra investigación se utiliza el término “contenido constitucional” y no “contenido esencial”, la razón es que puede llevar a entenderse de forma errónea que existe un “contenido esencial” y un “contenido no esencial” de un derecho fundamental<sup>39</sup>. En segundo lugar, precisamos que no toda actividad

---

<sup>38</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Algunas pautas para la determinación del contenido constitucional de los derechos fundamentales”, ob. cit., ps. 6–10.

<sup>39</sup> Para comprender con mayor profundidad ésta problemática, podemos observar el grado de relevancia que recae sobre ella al analizar que el Tribunal Constitucional

legislativa o jurisprudencial sobre derechos fundamentales significarán un contenido legal o jurisprudencial del derecho respectivo, es decir será necesariamente un contenido constitucional siempre que, la actividad legislativa y jurisprudencial se dirijan a agregar al contenido constitucional del derecho una facultad o una pretensión de forma directa o indirecta de las normas, principios o valores constitucionales<sup>40</sup>.

El ámbito individual del derecho al trabajo que es materia de nuestro estudio, lo podemos definir de manera general como a todo derecho que es fundamental de la siguiente manera, es un atributo de la Persona humana, en tanto ser libre, mediante el cual el hombre expresa la realidad de su ser, Es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú en el artículo 2º inciso 15, al declarar que toda Persona tiene derecho a “trabajar libremente, con sujeción a la ley”. Sin embargo, su reconocimiento no se agota en un solo dispositivo, debido a que se encuentra regulado en diversos dispositivos de rango constitucional, la cual debe ser interpretada de forma integral.

Al respecto, cabe tener presente lo manifestado por el Supremo intérprete de la Constitución peruana que establece que el trabajo es el ejercicio de la fuerza humana de donde se desprende la acción del hombre implicando un ámbito tanto espiritual – facultades morales, intelectuales y físicas– como material, con la finalidad de producir un bien o un servicio útil.

Es en éste contexto que identifica a la Persona como una realidad inseparable del trabajo, debe sostenerse con el Papa Juan Pablo II, que el trabajo “es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante éste no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se

---

siendo el mayor intérprete de la Constitución, ha adoptado en su línea jurisprudencial la denominada teoría absoluta, es en ese sentido que dispone que los jueces deben analizar si se afecta o no el contenido esencial del derecho, en referencia a su núcleo mínimo e irreductible e indisponible para el legislador, aceptando así lo ha manifestado de la siguiente manera. EXP.Nº.0004–2004–AI/TC del 21 de septiembre de 2004. Fundamento 7, en Ídem.; p. 1.

<sup>40</sup> Ídem.; p. 11.

hace más hombre”<sup>41</sup>.

Para el Tribunal Constitucional, en esta misma línea, “la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos:

- Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales.
- Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida.
- Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros”<sup>42</sup>.

Una vez mostrado el bien humano debido “trabajo”, que se encuentra detrás del derecho fundamental, se reconoce que el hombre en su ámbito individual necesita seguir su vocación y dedicarse a las actividades que cumplan con su expectativa, de éste modo al proteger éste derecho se asegura la satisfacción de esta necesidad específica de la Persona<sup>43</sup>.

Al estar recogido de forma general el derecho al trabajo en diversos dispositivos constitucionales, implica que la definición de su contenido constitucional se sujetará a una adecuada interpretación de aquella normativa, reviste una mayor relevancia al tener ese carácter constitucional – no legal– pues será influido, por un lado, por el fundamento atribuido al derecho fundamental; y por otro lado, por la formulación de la norma donde se encuentra contenido el derecho fundamental<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> *Encíclica Laborem Exercens*. Lima. Salesiana, S/F

<sup>42</sup> EXP. N°. 0008–2005–AI/TC del 12 de agosto de 2005. Fundamento 18.

<sup>43</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El Contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo”, ob. cit., p. 5.

<sup>44</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Acerca de la garantía del contenido esencial y de la doble dimensión de los derechos fundamentales”. [Consultado el 23–03–2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1907>, p. 4.

Por lo demás, es importante tomar en cuenta que el Tribunal Constitucional ha reconocido una doble dimensión en los derechos fundamentales, una dimensión subjetiva y otra dimensión objetiva. En la primera dimensión se hace alusión a las facultades que posee el titular para poder ejercer su derecho y así ir adquiriendo grados de perfección, ello implica que el Estado se abstenga de interferir en el desarrollo de esas facultades, garantizando así su libertad<sup>45</sup>. Con respecto a la dimensión objetiva, hace referencia a la obligación del Poder Público de promover y fomentar el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales, la razón radica justamente que son los derechos humanos estructuras básicas del orden jurídico<sup>46</sup>.

Siguiendo la teoría de doble dimensión de los derechos fundamentales<sup>47</sup>, podemos definir dos dimensiones sobre el derecho al trabajo, la dimensión de libertad y la dimensión prestacional.

### **3. Dimensión de libertad del derecho fundamental al trabajo**

Los primeros alcances del derecho al trabajo se desprenden de la interpretación del artículo 2.15 del texto Constitucional, el cual dispone el derecho “A trabajar libremente, con sujeción a ley”. Expresando así, que la dimensión de libertad consiste en facultar al titular del derecho, elegir acceder a un puesto de trabajo y elegir libremente permanecer en él<sup>48</sup>. Se le reconoce una serie de facultades: elegir libremente trabajar o no, en qué actividad se va a ocupar, determinar si su trabajo lo realizará para sí o a favor de un tercero.

El trabajo es definido por el Supremo intérprete como el medio por el cual se manifiesta la voluntad del hombre para satisfacer su rendimiento tanto económico como espiritual,

---

<sup>45</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional Español N°. 25/1981 del 14 de julio. Fundamento 5.

<sup>46</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional Español N°. 53/1985 del 11 de abril. Fundamento 4.

<sup>47</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo”, ob. cit., ps. 9–13.

<sup>48</sup> Ídem.; p. 7.

eligiendo así una ocupación o profesión sujeta al orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público<sup>49</sup>. Es decir, el titular, en éste ámbito de libertad que conforma el derecho al trabajo, tiene la facultad de decidir a elección propia en que actividad va a desarrollar plenamente su personalidad<sup>50</sup>, elegir para quién trabajar –si presta su actividad a favor de él o de otro, o por el contrario es libre de no trabajar, debido a que es un derecho no una obligación.

Complementariamente, se desprende de la norma internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 artículo 23, que dispone: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

#### **4. Dimensión prestacional del derecho fundamental al trabajo**

Por otro lado, se reconoce la dimensión social que conforma el contenido constitucional del derecho al trabajo, que posee un doble componente:

##### **A. El derecho de acceso**

Siguiendo los criterios ya mencionados, determinaremos su contenido remitiéndonos a la norma constitucional, la cual ha establecido en el artículo 23 que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. Es en éste sentido, que deja de ser

---

<sup>49</sup> EXP. N°. 0008–2003–AI/TC del 11 de noviembre de 2003. Fundamento 26.

<sup>50</sup> El Tribunal Constitucional, manifiesta que: “El derecho al libre desarrollo garantiza una libertad general de actuación del ser humano en relación con cada esfera de desarrollo de la personalidad. Es decir, de parcelas de libertad natural en determinados ámbitos de la vida, cuyo ejercicio y reconocimiento se vinculan con el concepto constitucional de Persona como ser espiritual, dotada de autonomía y dignidad, y en su condición de miembro de una comunidad de seres libres”. EXP. N°. 2868–2004–2003–AA/TC del 24 de noviembre de 2004. Fundamento 14.

una facultad para convertirse en una obligación del Estado, la de promover el empleo. Sin embargo, no se agota en la promoción, el Estado también tiene el deber de proponer y llevar a cabo políticas que tengan por finalidad el acceso a nuevos puestos de trabajo<sup>51</sup>.

Por ello, el Tribunal Constitucional manifiesta: “El contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: Por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y por otro lado, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado”<sup>52</sup>.

El desarrollo progresivo precisado por el Tribunal Constitucional que hace referencia a las posibilidades del Estado, nos obliga a recurrir nuevamente al texto Constitucional, el cual establece en la Undécima Disposición Final y Transitoria que: “Las disposiciones de la Constitución que exijan nuevos o mayores gastos públicos se aplican progresivamente”. Estos dos dispositivos son de especial importancia para determinar el significado del derecho de acceso al trabajo como parte del contenido constitucional prestacional del derecho al trabajo.

Así se desprende de la normativa, que el derecho al acceso consiste en la ejecución de políticas que tenga por finalidad promover la creación de puestos de empleo. Sin embargo, no significa que el Estado se compromete a otorgar a cada Persona un puesto de trabajo en específico, debido a que éste aspecto no forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo. Por ello, el constituyente peruano no lo estableció como una obligación del Estado.

---

<sup>51</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo”, ob. cit., p. 8.

<sup>52</sup> EXP. N°. 03052–2009–PA/TC del 14 de julio de 2010. Fundamento 11.

## **B. El derecho a permanecer en el puesto de trabajo**

Debe tenerse presente que existen varios dispositivos constitucionales que reconocen el derecho a permanecer en el puesto de trabajo, en específico nos remitimos al artículo 27 del texto constitucional, el cual nos define el segundo componente de la dimensión prestacional del derecho al trabajo. El derecho a “permanecer en el puesto de trabajo” o el derecho a “no ser despedido sino por causa justa”<sup>53</sup>, se encuentra determinado por el artículo referido de la siguiente manera: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Por el momento precisamos que no puede interpretarse la norma como un dispositivo abierto que dé paso a una regulación de carácter legal sin ningún tipo de limitación, puesto que se vaciaría el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo<sup>54</sup>. Frente a esa realidad lo que ha dispuesto la Constitución es que se deba proteger adecuadamente al trabajador a permanecer en el puesto de trabajo; y adicionalmente ha mandado que sea el legislador quien delimite cuales deben ser las causas justas de despido. Si bien se trata de una actividad legislativa, ésta no significa que definirá un contenido legal ilimitado, pues tiene por finalidad definir una facultad del contenido constitucional del derecho de forma directa de la norma constitucional.

Es por ello que es necesario recurrir a un segundo dispositivo constitucional, nos referimos a la Cuarta disposición final y transitoria, la cual dispone que la normativa que versa sobre derechos y libertades se debe interpretar de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales donde el Perú esté vinculado, es el caso del Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos, que en el inciso d) artículo 7 dispone: “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de

---

<sup>53</sup> *Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral Primer Seminario Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima octubre de 2006. [Consultado el 30-04-2017]. Disponible en [http://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/juris\\_doctrina\\_constlaboral.pdf](http://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/juris_doctrina_constlaboral.pdf), p. 21.

<sup>54</sup> EXP. N°. 1124-2001-AA/ TC del 11 de julio de 2002. Fundamento 12.

justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”. En este Protocolo se reconoce la estabilidad de los trabajadores. Estas disposiciones son necesarias tener en consideración para determinar los alcances del derecho a permanecer en el puesto de labor como parte del contenido constitucional prestacional del derecho al trabajo.

Por otro lado, consideraremos necesario mencionar tres dispositivos de carácter legal. En primer lugar, el inciso g) artículo 16 del D. S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral– el legislador ha dispuesto como causa de extinción del contrato “El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley”.

En segundo lugar, los incisos a) y b) del artículo 24 de la mencionada normativa que dispone como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, la comisión de falta grave y la condena penal por delito doloso por parte del trabajador.

En tercer lugar, el legislador define la falta grave como la infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, así lo ha establecido en el inciso a) artículo 25 del mismo cuerpo normativo. En consecuencia, establece conforme el inciso referido como incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral “La reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta”.

Como se puede observar, el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos remite al quebrantamiento de la buena fe como falta grave. Sería conveniente plantear una cuestión sugerente que se desarrollará más adelante a lo largo de la presente investigación, Si el Tribunal Constitucional argumenta que la condena penal por delito doloso quebranta la buena fe laboral ¿Por qué se encuentra ésta inmersa como causa justa de despido contemplada en el inciso b) artículo 24 y no en el artículo 25 del mismo cuerpo legal, que dispone como falta grave el quebrantamiento de la buena fe laboral?

## **5. Buena fe como parte del contenido constitucional del derecho al trabajo**

El derecho fundamental al trabajo permite a su titular lograr una realización de su ser y conforme a su vocación, sujetándose a las disposiciones de ley que lo regulan. Por lo manifestado en apartados precedentes, se hace necesario analizar, si la buena fe laboral forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, pues si su quebrantamiento es causal para poner fin al vínculo laboral, se exige saber si el legislador al momento de concretar el contenido jurídico del derecho al trabajo, ha violado el contenido constitucional del mismo en su dimensión prestacional de permanencia del trabajador en su puesto de labores.

### **A. Buena fe como principio general**

Es necesario para todo ordenamiento jurídico asentarse en ciertos principios<sup>55</sup> que posean la debida elasticidad para informar la totalidad de un ordenamiento, es por ello que se exige buscar la razón de ser de esos principios y encontrar su fundamento. La

---

<sup>55</sup> Es en éste sentido, que Plá Rodríguez manifiesta que “Los principios tienen la suficiente fecundidad y elasticidad como para no quedar aprisionados en fórmulas legislativas concretas. Han de poseer la debida maleabilidad como para inspirar distintas normas en función de la diversidad de circunstancias” Conferencia magistral de Américo Pla Rodríguez con el tema “ Repensar las fronteras del Derecho del trabajo y reafirmar sus principios”, en El V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, organizado por la Sociedad Internacional y la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, en Lima, los días 16 a 19 de septiembre de 2001( documento complementario). p. 45.

buena fe es un principio importante que reviste nuestro ordenamiento jurídico, y que “está dotada de una singular plasticidad”<sup>56</sup>. Su importancia radica justamente en la exigencia por parte del Estado de interpretar la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas conforme a la buena fe. En el presente estudio se intentará encontrar el fundamento del principio de buena fe.

Para encontrar la razón de ser del principio de buena fe, es necesario recurrir a sus antecedentes. Éste principio encuentra su fundamento entre los principios de orden moral, surgió dentro de la idea de ética de la filosofía griega, para luego formar parte de la aplicación de las reglas jurídicas del imperio romano. Posteriormente en la modernidad se consolidó como principio de la filosofía social, materia de estudio de Rousseau y Kant<sup>57</sup>. Al advertir que la buena fe inicia como un principio de orden moral, no significa que se alude sólo al sentido ético, por el contrario, al mencionar la buena fe se hace referencia al valor jurídico. Es decir, se espera del sujeto una conducta basada en la confianza que es jurídicamente aceptable por el Derecho, en consecuencia quien infringe las normas no actúa -en un sentido jurídico- con buena fe<sup>58</sup>.

Ahora corresponde desarrollar en qué consiste la buena fe. Se ha sostenido que “Es un standard jurídico, es decir un modelo de conducta social o si se prefiere, una conducta socialmente considerada como arquetipo o también una conducta que la conciencia social exige conforma un imperativo ético dado”<sup>59</sup>. Ésta es la importancia que adquiere el principio de buena fe, ya que es “Una vía de comunicación del Derecho con la moral, lo cual subraya su predominante connotación ética, sin que ello suponga un desvío del Derecho, sino la canalización del mismo hacia metas

---

<sup>56</sup> REYES TERRA, Alberto. *Revista de Derecho, jurisprudencia y administración*, T.71, Montevideo, 1974. p. 99.

<sup>57</sup> ARIAS TORO, Javier. *Principios jurídicos y lógica de la argumentación*, Centro Colombiano para el desarrollo del Derecho, Bogotá, 2003. p. 48.

<sup>58</sup> SAINZ MORENO, Fernando. *La Buena fe en las relaciones de la administración con los administrados en Revista de Administración Pública*, N°89, Madrid, 1979. p. 309.

<sup>59</sup> DIEZ PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. *La doctrina de los propios actos*, Bosch, Barcelona, 1963. p. 137.

más puras”<sup>60</sup>.

En la Constitución peruana no se encuentra expresamente reconocido, sin embargo, se ha incorporado sus exigencias en distintas figuras jurídicas, es en éste contexto que el principio referido nutre y participa como principio general del Derecho. Podemos inferir su exigencia mediante diversos dispositivos. De ésta manera se dispone en el artículo 62° de la Constitución que “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley”. En concordancia con el artículo 1362° del Código Civil, donde el legislador dispone que “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”.

Inclusive su manifestación ha sido reconocida por diversas sentencias del Tribunal Constitucional, quien reconoce la buena fe como uno de los valores que persigue el Estado Constitucional del Derecho, manifestando que “ Si quienes están formados en el conocimiento del Derecho utilizan estas capacidades para engañar, confundir, manipular, tergiversar hechos o, en resumen, para obstaculizar la prestación del servicio de justicia por parte del Estado, entonces su actuación constituye un claro desafío para la realización misma de los valores que persigue el Estado Constitucional y debe merecer una oportuna actuación de parte de los poderes públicos y, en especial, de parte de los Tribunales, quienes son los mejores observadores de su desenvolvimiento”<sup>61</sup>.

Su reconocimiento no se agota en un fuero nacional, sino que trasciende a una valoración internacional. En consecuencia, tomando en consideración las normas internacionales sobre éste principio señalamos que en el artículo 31 de la Convención de

---

<sup>60</sup> HERNÁNDEZ GIL, Antonio. *Reflexiones sobre una concepción ética y unitaria de la buena fe y el abuso del Derecho*, en Discurso en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, Madrid, 1979. p. 18.

<sup>61</sup> EXP. N°. 05740–2008–PA/TC del 16 de marzo del 2009. Fundamento 17.

Viena<sup>62</sup> dispone “La regla general de interpretación: Un tratado debe interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin”.

Así, podemos afirmar que la buena fe es un principio general del Derecho con valoración constitucional, porque emana de la esencia de los valores de un estado constitucional y considerar la buena fe como principio general, exige que éste actúe como fuente del derecho, es decir, que la aplicación e interpretación de normativa, jurisprudencia y doctrina se sujetará al principio de buena fe<sup>63</sup>, siendo exigible en el comportamiento del sujeto. Conforme lo manifestado por Gonzales Pérez “La buena fe– se ha dicho–, como las buenas costumbres, es siempre una vía de comunicación del Derecho con la moral. El Derecho, que a veces no absorbe todas las exigencias éticas del comportamiento e incluso modifica, permitiendo estimar que algo sea jurídicamente correcto pero moralmente recusable, en ocasiones, por el contrario, acude de modo expreso a la moral”<sup>64</sup>.

En consecuencia, el derecho al trabajo, al ser un derecho fundamental reconocido expresamente en el texto constitucional también participa del principio de buena fe y es que en el ámbito laboral el principio de buena fe reviste una especial importancia. Así, acierta Conde Marín, al señalar que de ser un Estado de Derecho pasamos a ser un Estado Constitucional, el cual gira sobre la idea de limitación y control del poder, es donde también limita el poder empresarial. En base a la naturaleza de la relación laboral existe cierta asimetría desfavorable para el trabajador frente al empleador, es así que la buena fe actúa como equivalencia entre partes contractuales<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> Fecha de entrada en vigencia para el Perú el 14 de octubre de 2000.

<sup>63</sup> IRURETA URIARTE, Pedro. “Vigencia del Principio de la Buena fe en el derecho del trabajo Chileno” [Consultado el 01-05-2017]. Disponible en [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122011000200007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007).

<sup>64</sup> GONZALES PEREZ, Jesús. *El principio general de la buena fe en el derecho administrativo*, ob. cit., p. 218.

<sup>65</sup> CONDE MARIN, Emilia. *La Buena fe en el contrato de trabajo. Un estudio de la Buena fe como elemento de la integración del contrato de trabajo*, La Ley, España, 2007. p. 118.

## B. Buena fe en el ámbito laboral

Es importante desarrollar la buena fe como uno de los principios en que se funda el Derecho al trabajo, pues los principios “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de la normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”<sup>66</sup>. Siendo la buena fe un principio que destaca por ser de protección al trabajador, pues a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, los principios que tienen por finalidad la protección del trabajador frente a la desigualdad inherente en toda relación de trabajo, se identifican con los derechos de los trabajadores<sup>67</sup>.

Ésta característica fundamental de la buena fe hace que constituya un componente de valor moral imprescindible para el adecuado cumplimiento del derecho al trabajo<sup>68</sup>. Sin embargo, el reconocimiento de la buena fe como principio rector del equilibrio frente a una relación laboral asimétrica no fue inmediato, como señala Montoya Melgar<sup>69</sup>, quien manifestó que la noción del deber absoluto de lealtad del trabajador hacia el empresario fue superada debido a que resultó evidente que en la realidad los intereses de los trabajadores y empresarios son contrapuestos por la misma naturaleza de la relación laboral.

No obstante lo expresado, la relevancia de la buena fe no se agota en su función protectora del trabajador<sup>70</sup>, pues si bien la

---

<sup>66</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. *Derecho del Trabajo*, Bosch, Barcelona, 1960, T. I. p. 247.

<sup>67</sup> El Tribunal Español así lo dispuso en la Sentencia N°2/83 del 25 de enero de 1983 en DURÁN LÓPEZ, Federico, *Jurisprudencia constitucional y de Derecho del Trabajo*, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992. p. 107.

<sup>68</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1978. p. 24–28.

<sup>69</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001. p. 67.

<sup>70</sup> Entiéndase por trabajador a “todo aquel que acepta libremente someter su actividad a un poder jurídico de mando obligándole a prestar sus servicios dentro de un establecimiento o de su organización” en DE FERRARI, Francisco. *La equiparación en el Derecho del trabajo*, Gaceta del Trabajo N°5, Buenos Aires, 1966, p. 402.

buena fe se predica de todo el ordenamiento jurídico, en el contrato de trabajo adquiere un mayor interés. No se debe olvidar que no se trata de un mero intercambio de bienes, además de su innegable naturaleza patrimonial – que hace referencia a la remuneración debida– en el ámbito laboral lo que se pone a disposición del empresario es la prestación personal por parte de un trabajador. En consecuencia, una relación laboral posee una alta significación personal, que conlleva un mayor interés por parte del ordenamiento jurídico, pues encuentra su fundamento en la idea misma de Persona.

Es en ese sentido, que Montoya Melgar manifiesta que: “Precisamente fue la necesaria implicación de la persona del trabajador en la relación laboral (necesaria porque la separación entre trabajador y trabajo es pura abstracción) la causa de la intervención del legislador en tal relación, con el fin de proteger a esa persona, el trabajador, y limitar los poderes del contratante más fuerte, el empresario, a quien, en el marco de la libertad contractual de los Códigos Civiles del siglo XIX, competía de hecho la fijación unilateral de las condiciones de trabajo”<sup>71</sup>.

Es por ello que el contrato de trabajo no regula un mero vínculo patrimonial, pues el trabajo no es una mercancía, por la sencilla razón que es realizado por un trabajador que al mismo tiempo es Persona y el trabajador no puede renunciar ni a su naturaleza humana, ni a su dignidad humana. Para ello hay que advertir que “el contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial sino también personal. De esta manera, se crea una serie de vínculos que obligan a su cumplimiento basados en la buena fe”<sup>72</sup>.

Ésta realidad fue admitida mediante la crítica Marxista al sistema de producción y trabajo de su tiempo, quien describió a un tipo de trabajador despersonalizado, siendo el trabajador un instrumento económico, reduciéndolo de ser fin en sí, para ser un

---

<sup>71</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*, ob. cit., ps. 259 y ss.; véase también en MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Ideología y lenguaje en las leyes laborales en España (1873–1978)*, Civitas, Madrid, 1992. ps. 25 y ss.

<sup>72</sup> GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*, Segunda Edición, Grijley E.I.R.L, Lima, 2009. p. 635.

simple medio. Lo realizó con la única finalidad de contraponerse a la dura realidad laboral de su época<sup>73</sup>. Lo que se debe comprender es que el reconocimiento de ésta realidad– que la Persona no se desprende de su naturaleza humana al momento de desarrollar su trabajo– es producto de un proceso histórico paulatino que parte del trabajo forzoso y de considerar al esclavo como cosa y a la vez es el reconocimiento del derecho al trabajo como derecho fundamentado en su dignidad, concibiendo así una sociedad donde los valores personales están por encima de los valores patrimoniales<sup>74</sup>.

Como se puede observar el principio de buena fe implica un alto grado de relevancia en el ámbito laboral, “donde el deber de rectitud, honradez y probidad incluye tanto al trabajador como al empleador”<sup>75</sup>. Por un lado, la buena fe impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador actuando con la diligencia y el cuidado necesario para que el trabajador cumpla con las labores que se le encomiendan<sup>76</sup>. Por otro lado, respecto del empresario se predica desde la buena fe, el deber de ejercer los poderes empresariales con el fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador, teniendo un doble rol, no sólo no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador sino también su tutela y protección frente a vulneración por parte de terceros<sup>77</sup>.

En definitiva, podemos concluir que el principio de buena fe nace con el ánimo de limitar el poder, previniendo y sancionando cualquier acto abusivo que vulnere los derechos fundamentales de su titular, imponiendo cánones de conducta jurídicamente aceptados por el Derecho. Sin embargo, es en el ámbito laboral que adquiere un mayor protagonismo pues no sólo crea obligaciones y

---

<sup>73</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*, ob. cit., p. 28.

<sup>74</sup> Ídem.; p. 30.

<sup>75</sup> GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*, ob. cit., p. 636.

<sup>76</sup> FIGUEROA GUTARRA, Edwin. *Despido vinculado a la conducta del trabajador*, Normas Legales, Vol II, T.333, Trujillo, 2004. p. 48.

<sup>77</sup> CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Estudios sobre jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Academia de la Magistratura/Sociedad Peruana del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2004. p. 75.

derechos de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal.

Es ese elemento personal que hace al principio de buena fe, desplegar todo su potencial al mediar en una relación laboral, pues se exige una confianza recíproca de ambas partes, obligándolas a seguir ciertas conductas analizadas ya en líneas precedentes. Es este principio que inspira las normas del derecho al trabajo y configura la regulación de la relación laboral, formando parte del contenido constitucional del derecho al trabajo. Si fuera de otra manera, este derecho carecería de esencia y se vaciaría su contenido constitucional. Si el ordenamiento jurídico no exigiera al empleador ni al trabajador actuar con buena fe, pues entonces sería una mera regulación de normas de trabajo, más no de un derecho al trabajo.

Partiendo del punto que la buena fe es un principio de valoración constitucional y en consecuencia es aplicable al derecho fundamental del trabajo, formando parte de su contenido constitucional, lo siguiente a desarrollar es la aplicación del principio en mención dentro del ordenamiento jurídico peruano.



## **CAPÍTULO II**

### **LA CAUSA JUSTA DE DESPIDO POR CONDENA PENAL DE DELITO DOLOSO CON SENTENCIA FIRME**

#### **I. Naturaleza jurídica del despido**

En éste apartado se resolverá la siguiente pregunta: ¿El despido es una condición de resolución de contrato por incumplimiento o es una sanción como manifestación del poder del empleador?

El concepto jurídico denominado despido, se puede definir como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>78</sup>. En este sentido, Montoya Melgar<sup>79</sup> considera cuatro características del despido como esenciales: a) Es un acto unilateral del empleador, su eficacia no se sujeta a la voluntad del trabajador, siendo innecesaria e irrelevante, b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente, c) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia está sujeta a que la voluntad extintiva del empleador sea conocida –mas no aceptada– por el trabajador, a quien está destinada, d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

---

<sup>78</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Séptima Edición, Ariel, Madrid, 1981. p. 559.

<sup>79</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, Onceaba Edición, Tecnos, Madrid, 1990. ps. 446 y ss.

Debemos señalar que nuestro interés se basa en descubrir la naturaleza jurídica de la institución del despido<sup>80</sup>, ello con la finalidad de no caer en los errores cometidos por los analistas de la época y recordar el proceso histórico por el cual atravesó esta figura.

Como es de conocimiento general la relación laboral es asimétrica por su naturaleza, la figura del despido aumenta la desigualdad prevista en esta relación, ello sin tomar en cuenta que a la vez contraria el principio de pacta sunt servanda o principio de obligatoriedad, tipificado en el artículo 1361 del Código Civil Peruano, donde se establece que al ser el contrato un resultado del acuerdo de voluntades entre dos o más partes, estas se encuentran obligadas a cumplir con los pactos contenidos en el mismo.

Recordemos que el derecho al trabajo fue concebido inicialmente como un instrumento para la producción capitalista, es decir como un derecho burgués por medio del cual se instrumentaliza el trabajo para el rendimiento del capitalismo<sup>81</sup>. De esta forma el patrono posee el poder de desprenderse de “esa fuerza de trabajo”<sup>82</sup> en el momento que considere conveniente y sin mayor procedimiento al respecto, debido a que aún no estaba regulado jurídicamente, en consecuencia la decisión del patrono no daba lugar a realizar acciones de defensa por parte del trabajador<sup>83</sup>.

Paulatinamente, los códigos civiles fueron los primeros en comenzar a regular la figura del despido. Es el caso del Código de Napoleón<sup>84</sup> que fue uno de los primeros cuerpos legales que comenzó a

---

<sup>80</sup> Nuestra investigación hace referencia al despido en su ámbito individual y no al ámbito colectivo. Cuando nos referimos al despido individual, no estamos hablando cuantitativamente, es irrelevante la cantidad de trabajadores afectados por la terminación del vínculo laboral, sino nos referimos a la causa que dio origen a la extinción del vínculo laboral cuando afecta al trabajador considerado de forma singular o de forma colectiva. MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid, 1991. p. 553.

<sup>81</sup> BENSUSAN AREOUS, Graciela. “La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica”. En CORREAS VAZQUEZ, Florencia. “La Sociología del Derecho Laboral”. [Consultado el 17-08-2017]. Disponible en <https://goo.gl/3uVAvY>, p. 88.

<sup>82</sup> Se entiende por trabajador como un mero instrumento, en consecuencia, se encuentra “desprendido” de su calidad de Persona.

<sup>83</sup> MARX, Karl. *El Capital*. Miguel Castellote, Madrid, 1978. ps. 89 y ss.

<sup>84</sup> Promulgado en Francia en 1804.

regular la facultad del empleador de dar por terminada la relación de trabajo, así dispuso en su artículo 1780 que los contratos de arrendamiento de domésticos y trabajadores asalariados sin determinación de tiempo, finalizaban por voluntad de alguna de las partes. Como reacción contra la desigualdad propiciada por esta práctica y aunado a la tesis del abuso del derecho propuesta por Josserand<sup>85</sup>, los tribunales europeos –sobre todo los tribunales franceses– propusieron establecer ciertos parámetros para el procedimiento del despido, tales como la notificación al trabajador sobre la decisión del empleador antes de producirse la extinción de la relación laboral y posteriormente se reconoce un pago como beneficio a los trabajadores despedidos, siendo este momento el nexo entre la postura civilista y la tesis causalista, que exponemos a continuación.

Actualmente, la doctrina se encuentra dividida en dos vertientes<sup>86</sup> que explican la naturaleza jurídica del despido. La primera tesis denominada civilista conceptualiza la institución del despido como un efecto lógico de la resolución del contrato laboral, conservando un derecho incausado al momento de terminar la relación de trabajo por parte del empleador. Es decir, el empleador tiene la potestad de poner fin a la relación de trabajo con su total discrecionalidad, siendo en todo momento un acto lícito con algunos procedimientos que cada sistema jurídico impone, generalmente se establece la realización de un aviso previo y un pago efectivo por concepto de indemnización denominado “auxilio de cesantía”<sup>87</sup>, son los casos de las legislaciones de República Dominicana, Argentina, Venezuela y Brasil.

La Doctrina la denomina despido *ad nutum* debido a que la facultad del empresario es ejercida sin ningún tipo de limitación, es decir un poder absoluto y legítimo del empresario, en consecuencia la decisión del empleador no es materia de revisión por vía judicial o administrativa<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> CUENTAS ORMACHEA, Enrique. “El abuso del Derecho”. [Consultado el 31-10-2017]. Disponible en <https://goo.gl/1kwbF4>, p. 467.

<sup>86</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. “La Extinción del Contrato por Voluntad del Empresario”. En ARDÓN ACOSTA, Víctor. *El Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias*. Escuela Judicial, San José, 1999. p. 208.

<sup>87</sup> De forma ilustrativa se puede señalar los artículos 112, 113, 114 y 115 del Código del Trabajo de Argentina, donde es definida y regulada la figura del auxilio de cesantía como el pago que todo empleador está obligado a brindar al poner fin al vínculo laboral, ello siempre y cuando no se exprese causa del despido.

<sup>88</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción general al despido y a sus causas*. En

En el ordenamiento peruano se implementó este sistema, en un primer momento sin la necesidad de que el empresario realice ningún procedimiento – bastaba con la expresión de su voluntad– y en un segundo momento con la modificación del artículo 296 del Código de Comercio por la Ley 49161<sup>89</sup> y su reglamento<sup>90</sup>, por medio de ella se establecieron dos formalidades de dar por terminada la relación laboral: a) Dar aviso al Trabajador con un plazo de anticipación, b) Dar un pago al trabajador despedido.

Frente a la tesis civilista, surge la postura que representa a los trabajadores y la defensa de su seguridad económica como garantía de su dignidad humana, haciendo posible una segunda tesis que concibe la institución del despido como una sanción disciplinaria jurídico– privada, es decir el incumplimiento del trabajador lo hace incurrir en una responsabilidad, facultando de esta forma al empleador para aplicar diferentes tipos de sanciones<sup>91</sup>, siendo la sanción más severa<sup>92</sup> el despido. En este sentido Carro Zuñiga<sup>93</sup> manifiesta que el despido es una facultad disciplinaria del empleador y se establece un nexo causal entre los hechos que constituyen una falta y el despido. Es el caso de las legislaciones europeas y latinoamericanas, que rechazan el despido ad nutum –donde la sola voluntad del empleador se considere suficiente para extinguir la relación laboral–<sup>94</sup>.

---

Estudios sobre el Despido (Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar) AA.VV., Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1996. p. 6.

<sup>89</sup> Rigió a partir del 7 de febrero de 1924.

<sup>90</sup> Rigió a partir del 22 de junio de 1928.

<sup>91</sup> El poder de dirección del empleador, se reduciría a un mero poder moral, si no se complementara con el poder de sancionar los incumplimientos a las órdenes generales o especiales que imparte el empleador al trabajador. TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. *El poder disciplinario empresarial; Principios y garantías*. Tirant lo blanch, Valencia, 2004. p. 16.

<sup>92</sup> LUJÁN ALCARAZ, José. “Algunas Reflexiones sobre el Principio de Proporcionalidad en la Calificación del Despido”. En GÁRATE CASTRO, Javier. *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea*, Universidad de Santiago de Compostela, Madrid, 1997. p. 23.

<sup>93</sup> CARRO ZUÑIGA, Carlos. *Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo*. Editorial Juritexto, San José, 1992. p. 11.

<sup>94</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Derecho al Trabajo y el Despido Arbitrario”. En MORALES CORRALES, Pedro. “Derecho al trabajo y Despido Arbitrario Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional”. [Consultado el 05–09–2017]. Disponible en [goo.gl/hCmQfs](http://goo.gl/hCmQfs). p. 130.

Esta postura surge en tres etapas, como señala Van Der Laet<sup>95</sup> la exigencia de un aviso previo al procedimiento del despido, el pago al trabajador por concepto de indemnización, y el tercer momento se desarrolla cuando se exige que la decisión del empleador se base en una causa justa, es el momento de reconocimiento de la figura de estabilidad<sup>96</sup> como parte del contenido esencial del Derecho al trabajo. En el sistema peruano se impone esta corriente a partir del año 1924 con la Ley 4916.

Consideramos que otorgar la facultad al empleador de concluir con la relación de trabajo de forma unilateral (incluso opuesta al principio de *pacta sunt servanda*<sup>97</sup>), aumenta la desigualdad ya de por sí existente en una relación laboral. Por otro lado, no olvidemos que el trabajador a la vez es Persona, sin poder desprenderse de su naturaleza humana y encontrándose en una posición menos favorable con respecto al empleador se deben proteger sus derechos fundamentales, lo que propicia el intervencionismo del Estado<sup>98</sup> con la finalidad de equilibrar la asimetría laboral y proteger al trabajador, como se ha sustentado también en la teoría del abuso del derecho<sup>99</sup>. Por tanto, nos adherimos a la segunda postura, por medio de la cual, si bien se le reconoce al empleador la facultad de poner fin al vínculo laboral, dicha facultad será legítima y desplegará todos sus efectos cuando el trabajador haya

---

<sup>95</sup> VAN DER LAAT, Bernardo. “La Tutela del Trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en Centro América”, En Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y estado actual de los derechos laborales Centroamérica y República Dominicana. [Consultado el 25-10-2017]. Disponible en [goo.gl/VYZmmR](http://goo.gl/VYZmmR), ps. 32-40.

<sup>96</sup> El derecho al trabajo se entiende conformado por dos aspectos identificados con la denominada estabilidad laboral de entrada y de salida. En este sentido, implica una garantía jurídica que le proporciona al trabajador la protección de mantenerse en su puesto de labores regido por el principio de continuidad. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981, p. 80. También véase ERMIDA URIARTE, Óscar. *La estabilidad del trabajador de las empresas. ¿Protección real o ficticia?* Acali, Montevideo, 1983. p. 18.

<sup>97</sup> El principio de la obligatoriedad del contrato consiste en exigir a las partes contractuales que cumplan los acuerdos contenidos en el contrato. Recogido en el artículo 1361 de Código Civil Peruano.

<sup>98</sup> PALOMEQUE LOPÉZ, Manuel. *Derecho del Trabajo e Ideología*. Tecnos, España, 2011. ps. 80-105.

<sup>99</sup> “Es el ejercicio de un derecho subjetivo o de un poder jurídico de mala fe, haciendo un uso anormal del derecho”. GUNTHER GONZALES, Barrón y ORDOQUI CASTILLA, Gustavo. *Abuso de Derecho “En civil, comercial, procesal, laboral y administrativo”*, Ediciones Legales E.I.R.L. Perú, 2014. ps. 6-7.

incurrido en algún tipo de responsabilidad que se encuentre regulada por nuestro ordenamiento jurídico.

Así lo ha reconocido nuestro ordenamiento jurídico, en la cuarta disposición transitoria de la Constitución que, como se advirtió ya, establece que en materia de derechos fundamentales hay que remitirse a los acuerdos internacionales que exista sobre el tema y donde Perú se encuentre obligado. En este mismo sentido el artículo 4 del Convenio Internacional de Trabajo N°158, dispone: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”, acogiendo de esta forma la tesis causalista, mediante la cual y a modo de conclusión sostiene que la voluntad del empleador para decidir la extinción del vínculo laboral se basará en una causa justa de despido para buscar el orden laboral<sup>100</sup>. En caso contrario, si el empleador se mantiene al margen y no alega causa justa, el acto de despido carecerá de legitimidad y eficacia, facultando al trabajador a ejercer los medios de defensa respectivos.

Finalmente, debemos precisar que las causas justas de despido no operan *per se*, es decir no extinguen automáticamente el vínculo laboral. Cuando se configura el supuesto tipificado como causal de despido, se habilita al empleador a decidir si termina o continúa con la relación laboral según su criterio.

## **II. Naturaleza jurídica de las causas de despido y su relación con la conducta del trabajador**

El despido debe estar basado en una razón que faculte al empleador a extinguir el vínculo laboral. Corresponde ahora atender a la figura de las causas justas del despido.

### **1. Causas justas del despido**

Se afirma que por medio del acto del despido se pone fin a la relación laboral por voluntad unilateral del empleador, dependiendo

---

<sup>100</sup> FERNANDEZ LÓPEZ, María. *El poder disciplinario en la empresa*. Civitas, Madrid, 1991. p. 450.

de la razón que invoque el empleador para dar por terminado el contrato laboral puede ser clasificado en diferentes supuestos<sup>101</sup>, instaurándose así el despido como una “institución causal”<sup>102</sup> debido a la tendencia de los ordenamientos jurídicos de limitar el poder del empleador al momento de ejercerlo y evitar que sea utilizado de forma arbitraria.

El derecho al trabajo se entiende conformado por la facultad de permanecer en su puesto de trabajo, implicando una garantía jurídica, la cual le proporciona al trabajador una protección jurídica para mantenerse en su puesto de labores, a no ser que el acto de despido se encuentre motivado por una causa justa que sea constitucional.

### **A. Fundamentos**

La afirmación de la causalidad como elemento característico del despido, nos lleva a cuestionar cuales son los fundamentos que pueden justificar la aplicación del acto de despido y dar lugar al término de forma unilateral de la relación laboral. Considera Pla Rodríguez<sup>103</sup> que las causas justas de despido se fundan en tres criterios: a) Relacionadas con la conducta del trabajador, b) Relacionadas con la Persona del trabajador, c) Relacionadas con la empresa. Como se puede observar, existen causas subjetivas (basadas en la conducta y capacidad del trabajador) y causas objetivas (basadas en motivos económicos de la empresa). Por otro lado, Montoya Melgar<sup>104</sup> divide en cuatro los fundamentos de las

---

<sup>101</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Alfonso. *El despido, cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuestas*. Segunda Edición, Editorial Lex Nova, España, 2010. p. 159.

<sup>102</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. *Derecho del Trabajo*. Décimo cuarta Edición, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1995. p. 386.

<sup>103</sup> PLA RÓDRIGUEZ, Américo. *La Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador y la Seguridad de los Ingresos de los Trabajadores Afectados*. Asociación de Cajas de Ahorros para relaciones laborales (ACARL), Madrid, 1983. p. 119.

<sup>104</sup> PÉREZ AGULLA, Sira. “El Trabajo autónomo un estudio jurídico”. En ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción general al despido y sus causas en estudios sobre el Despido (Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar)*. A.A.VV. Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1996. [Consultado el 25-09-2017]. Disponible en [goo.gl/rNVmRL](http://goo.gl/rNVmRL), ps. 60-100.

causas justas de despido: a) Los despidos basados en incumplimiento culpable y grave del trabajador, b) Los despidos basados en causas objetivas por necesidades de la empresa, c) Los despidos basados en causas económicas o de la tecnología por crisis que atraviese la empresa, d) Los despidos causas de despido por fuerza mayor.

Los distintos criterios sobre la naturaleza de las causas justas de despido, fueron establecidos por el Convenio N°158 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>105</sup>, en cuyo artículo 4 dispuso: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Como se señala, existen tres fundamentos que originan las causas justas de despido: a) Relacionado con la conducta del trabajador, b) Relacionado con la capacidad del trabajador, c) Relacionado por con las necesidades de la empresa, el establecimiento o el servicio.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el despido es una institución causal, y que dichas causas para que sean justas deben relacionarse con las necesidades de la empresa, con la conducta y capacidad del trabajador, es momento de analizar su tipificación en los distintos ordenamientos jurídicos, en especial el caso peruano. Ya establecida la necesidad que el acto de despido sea fundamentado en una causa, continuaremos analizando qué sistema de tipificación es el adecuado para regular las causas justas de despido. Existen tres tipos de sistemas utilizados por los ordenamientos jurídicos:

## **B. Sistema de tipificación de causas justas de despido**

### **B.1. Sistema de tipificación general**

Este sistema surgió en contra de la rigidez de las legislaciones, basado en la idea: "Las leyes, los Códigos pueden permanecer rígidos en sus textos, pero por la fuerza

---

<sup>105</sup> Entró en vigor el 23 de noviembre de 1985.

de las cosas, bajo la presión de los hechos y por la necesidad práctica de regirlos surgen nuevas normas que originan a su vez, instituciones jurídicas nuevas"<sup>106</sup>. Es un sistema flexible con la finalidad de adecuarse a los cambios sociales.

También es llamado sistema “abierto” o de “*numerus apertus*”<sup>107</sup>, el cual consiste en no fijar a priori cada uno de los casos que habilitan al empleador a la terminación del vínculo laboral. No siendo necesaria una especificación exhaustiva de las causas de despido, debido a que se establecen definiciones generales, abstractas y muy amplias de las denominadas causas justas. En éste sistema corresponde al juez interpretar cada caso concreto y apreciar los hechos para determinar si configura o no una causa justa para despedir al trabajador. De esta forma se establecen casos similares, creando jurisprudencia, debido a que el juez aprecia no sólo el incumplimiento de la obligación de hacer y no hacer, sino también modos de comportamiento que incidan sobre la relación laboral. Es el sistema que rige los ordenamientos jurídicos de Uruguay y Argentina.

## **B.2. Sistema de tipificación taxativo**

También llamado de tipicidad legal, “*numerus clausus*”, “ejemplificación cerrada”. Por medio de éste sistema se enumera de forma específica las conductas que constituyen causas de despido, en consecuencia, al configurarse una de ellas el empleador automáticamente queda facultado para optar por despedir al trabajador. Basado en el principio penal “*nullum crimine sine lege*”<sup>108</sup>. El juez no interpreta,

---

<sup>106</sup> DUGUIR, León. *Transformaciones del Derecho Público y Derecho Privado*. Comares, España, 2007. ps. 245–260.

<sup>107</sup> En la presente investigación nos referimos únicamente al ámbito laboral, a diferencia del ámbito de derechos reales donde este sistema rige en Perú. ARBULÚ CELI, Juan Antonio. *¿Númerus clausus o numerus apertus? Respeto al principio de legalidad o libre desarrollo de la autonomía de la voluntad*. Actualidad Jurídica. 2010, número 165. p. 61.

<sup>108</sup> Hace referencia a que no existe delito y por tanto tampoco sanción si no existe ley previa, en este caso Naucke sostiene que la legalidad es estricta sin admitir graduaciones de ningún tipo. NAUCKE, Wolfgang. *La Progresiva Pérdida de Contenido del Principio de Legalidad Penal como Consecuencia del Positivismo Relativista y*

tampoco podrá invocar otras razones que configuren nuevas causas de despido, solo se sujeta a aplicar las causas determinadas por ley.

El riesgo de implementar este sistema radica justamente en esa rigidez, que imposibilita prever todos los casos donde existan la posibilidad de configurar una causa de despido. En éste sentido Pla- Rodríguez<sup>109</sup> manifiesta: “Del mismo modo que no hay un código penal laboral que enumere todas las conductas castigables y establezca la sanción que corresponda a cada una de ellas, tampoco hay catálogo de actitudes que merezcan el calificativo de notoria mala conducta.

A veces puede estar por un hecho de suficiente cantidad como para merecer por si solo ese calificativo. Otras veces se requiere la configuración de una serie de hechos que merezcan, en conjunto, esa apreciación. Incluso en aquellos establecimientos donde haya reglamentos internos, las normas son lo suficientemente amplias y elásticas como para comprender un ancho margen en el cual se mueve la apreciación individual”. Este método se asemeja al sistema punitivo, que caracteriza al derecho sancionador<sup>110</sup>. Se encuentra implantado en Brasil, Perú, Cuba y Venezuela.

Los juristas que defienden este sistema alcanzan su principal problema cuando intentan explicar que la “interpretación” – si es que la hay– al momento de aplicar el derecho se reduce a un mero silogismo, es decir la premisa mayor estaría constituida por la norma y la premisa menor sería el supuesto de hecho que se quiere regular, siendo la conclusión la sentencia, entonces el juez solamente optaría por realizar un proceso lógico. Si nos adherimos a esta postura, también asumiríamos que el derecho se reduce a un conjunto de normas positivas vigentes, que tienen por

---

Politizado. En SÁNCHEZ-OSTIZ, Miguel. *La Insostenible situación del Derecho Penal*, Comares, Granada, 2000. p. 546.

<sup>109</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma, Buenos aires, 1978. p. 299.

<sup>110</sup> GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*, Segunda Edición, Editorial LTR, Brasil, 1986. p. 18.

finalidad garantizar la neutralidad judicial y la seguridad jurídica que emanan de tres tipos de certeza: La primera en la constatación jurídica de su existencia, en segundo lugar la certeza que hace referencia a la interpretación uniforme de las normas y la tercera que hace alusión a la aplicación imparcial e igual de los conceptos puros o esencialmente jurídicos que la integran)<sup>111</sup>.

### **B.3. Sistema de tipificación mixto**

Como se ha analizado en párrafos precedentes, existen desventajas en ambos sistemas, por ello surge quienes defienden un sistema mixto, que implementa la tipicidad necesaria junto a la facultad de interpretación jurisprudencial, donde el juez está facultado para ampliar y restringir la aplicación de las causas de despido reguladas jurídicamente cuando afecten la constitucionalidad del derecho protegido. También llamado de “enumeración referencial” o “enunciativo”.

Por medio de éste sistema se enumeran las causas de despido, de manera expresa y específica, actuando de forma conjunta con la facultad del juez para regular su aplicación. Encontrándose presentes elementos que pertenecen a los dos sistemas ya estudiados. Es así que rompe los esquemas rígidos normativistas y se introduce en la compleja realidad social, en consecuencia al tener un precepto normativo a priori, se hace necesaria su aplicación y adecuación en la práctica jurídica al momento de resolver el caso en concreto<sup>112</sup>.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que la valoración jurídica que hace el juez no ha de limitarse a una mera interpretación histórica<sup>113</sup> enfocada a descubrir la

---

<sup>111</sup> COING, Helmut. *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*. Ariel, Barcelona, 1961. ps. 198–200.

<sup>112</sup> REHBINDER, Manfres. *Sociología del Derecho*. Pirámide S.A., Madrid, 1981. p. 158.

<sup>113</sup> DIEZ PICAZO, Luis. *Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho*. Ariel, Barcelona, 1973. p. 309.

voluntad del legislador, pues es necesario primero comprender el sentido de la ley misma y que este se encuentre acorde a los principios fundamentales que rigen el ordenamiento jurídico y la Constitución.

Como se puede apreciar, es necesario que los enunciados normativos requieran de actividad interpretativa, con ello no estamos justificando que el intérprete posea amplia libertad al momento de aplicar la normativa<sup>114</sup>, por el contrario es necesario que su margen de discrecionalidad encuentre concordancia con ciertos parámetros<sup>115</sup>, en este caso son los lineamientos normativos.

Se entiende que la actividad de interpretación que realiza el juzgador debe sujetarse a ciertos parámetros racionales para que sea eficaz, de esta manera aquellas directrices permitirán conciliar la norma dentro de un caso en particular, con la finalidad de tomar decisiones adecuadas que permitan alcanzar cierto grado de seguridad jurídica. Por ello afirmamos que la ley no se reduce puramente a un silogismo, pues necesita de la interpretación para la aplicación de la normativa, siempre y cuando se sujete a los principios generales y al marco normativo correspondiente<sup>116</sup>.

Este sistema rige en el Código de Costa Rica, donde se enumeran de forma específica once causas de despido, sin embargo, en el inciso final se hace alusión a cualquier otra falta que se considere grave. Son casos análogos los ordenamientos mexicanos y dominicanos.

---

<sup>114</sup> PIAGET, Jean. *Las relaciones entre la moral y el derecho*. En Estudios Sociológicos, Ariel, Barcelona, 1977. ps. 202–204.

<sup>115</sup> DÍAZ GARCÍA, Elías. *Sociología y Filosofía del Derecho*. Taurus, Madrid, 1971. ps. 60–63.

<sup>116</sup> REALE, Miguel. *Introducción al Derecho*. Décima Edición, Pirámide S.A., Madrid, 1979. ps. 233– 235.

### C. Posición Personal

Basta desarrollar los métodos de tipificación para advertir los problemas que plantean los sistemas taxativo y general. En el ordenamiento peruano se observa que la normativa posee cierto ámbito de generalidad, sin embargo predomina el sistema taxativo debido a que las causas justas se encuentran tipificadas de forma específica<sup>117</sup> (en el caso de la falta grave<sup>118</sup>, se remite concretamente al artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que especifica lo que se entiende por falta grave), y al observar diversa jurisprudencia donde el juez se encarga sólo de verificar el cumplimiento del precepto normativo de alguna de las causas justas de despido previstas en ley para que se configure el denominado despido “legítimo” y “constitucional”.

Sin embargo, coincidimos en que en la solución del caso concreto, lo relevante será determinar la naturaleza de la causa de despido y verificar si afecta el contenido constitucional del derecho al trabajo. Por tanto, defendemos en definitiva un tratamiento distinto de las causas de extinción laboral al que actualmente nos sujetamos. Pues está concernido el derecho fundamental al trabajo, siendo necesario no vulnerarlo, por ello creemos que es importante que se implante el sistema mixto en el Perú. También asumimos una posición crítica respecto al procedimiento que realiza el juzgador al verificar si el despido es constitucional o no, el cual se asemeja al sistema del *ius puniendi*.

Sin embargo, en el ámbito laboral basta con realizar el supuesto de hecho tipificado como causal de despido para que el empleador proceda a terminar el vínculo laboral de forma eficaz y “constitucional”.

---

<sup>117</sup> En el caso peruano el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral realiza una definición amplia de lo que se concibe como falta grave; dando una apariencia la categoría de *numerus clausus* pierde su esencia, debido a que tal precepto aporta ciertos elementos o connotaciones que permitan a los operadores jurídicos a encuadrar correctamente su apreciación de los hechos o conductas tipificadas. Sin embargo, en realidad no se pierde la esencia de *numerus clausus* debido a que si bien hay un elemento general, el artículo extenso y especifica lo suficiente cada supuesto de falta grave. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Segunda Edición, Ara, Lima, 2006. p. 165.

<sup>118</sup> Ídem.; p. 144.

#### **D. Tipificación del despido en la Constitución del Perú**

Aclarado que en Perú rige el sistema taxativo, procederemos a preguntar si en todos los casos donde el despido es eficaz y legal afectará o no el contenido constitucional del derecho al trabajo, es decir, si siempre que el despido se funde en causa legal será constitucional. Para ello es necesario precisar la regulación del despido en el ordenamiento peruano. En este sentido, el artículo 27 de la Constitución Política del Perú de 1993 dispone: “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”, mientras que el artículo 48 de la Constitución de 1979<sup>119</sup> señalaba lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Como se observa, existe un cambio de criterio entre nuestra Constitución actual y la anterior, basada principalmente en la erradicación de la frase “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”, esta modificación es significativa, de manera que hizo surgir posiciones enfrentadas, como se observa en el Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático<sup>120</sup>. El objeto del debate versó sobre el reconocimiento de la estabilidad laboral del trabajador, pues una postura asumía que el proscribir la frase referida en el artículo 48 de la Constitución de 1979, suponía no reconocer la estabilidad como parte del contenido constitucional del derecho al trabajo.

Dicha postura es errónea, no olvidemos que la Constitución se debe interpretar de forma unitaria, al remitirnos a su Cuarta disposición final y transitoria, observamos que se dispone respecto de la interpretación de los derechos fundamentales, que dicha interpretación se realizará de conformidad con las normas internacionales que versen sobre los mismos, en consecuencia nos remitimos al artículo 7 inciso d del Protocolo adicional a la

---

<sup>119</sup> Constitución sustituida de conformidad con la Décimo Sexta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política de 1993, publicada el 30 de diciembre de 1993.

<sup>120</sup> Del 18 de enero de 1993 hasta el 01 de marzo de 1993, publicado de conformidad con el artículo 38 inciso g) del Reglamento del Congreso de la República del Perú.

Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que dispone: “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional”. Se reconoce de esta forma la estabilidad laboral como parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

A partir del reconocimiento expreso de la estabilidad laboral se consolida la necesidad del ordenamiento de regular las causas justas de despido, es decir justificar el despido del trabajador. Es importante anotar que la Constitución de 1993, también suprime lo señalado por la Constitución de 1979 en referencia a: “El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”, lo cual nos lleva a plantearnos dos conclusiones. La primera de ellas es que existan causas justas de despido que no se encuentren previstas en la ley, y la segunda conclusión nos lleva a cuestionar si a pesar de haberse configurado una causa justa prevista por ley, el trabajador no puede ser despedido.

De asumir la primera conclusión, se afirmaría que el empleador puede despedir al trabajador invocando la causa que considere conveniente, dejando a la creatividad del empleador el motivo que lleve a terminar la relación laboral. Esta posición conllevaría a “abrir la puerta” para no necesitar la existencia de una causa para la condición sine qua non de la validez jurídica del despido. Sin embargo, la primera conclusión quedaría desvirtuada por el artículo 7 inciso d del Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que sujeta el despido a causas de justa separación.

La segunda conclusión es de interés en nuestro análisis, puesto que, si existen causas justas previstas por ley que no conlleven el despido del trabajador, significará que existen casos donde el despido así se encuentre justificado en una causa

tipificada por el ordenamiento jurídico, será inconstitucional, aunque sea legal. Por medio de la segunda conclusión, reafirmamos nuestra posición, la cual consiste en implementar un sistema mixto, donde el juez sea quien interprete en cada caso concreto y determine si es constitucional que se produzca el despido cuando se ha configurado una causa justa.

### **III. Causas justas de despido en la Ley de productividad y competitividad laboral**

En nuestro ordenamiento jurídico, las causas justas de despido se encuentran contempladas en los artículos 23 y 24 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y están relacionadas con la capacidad y conducta del trabajador. Para desarrollar nuestra investigación, es relevante analizar las causas justas de despido relacionados con la conducta del trabajador.

Las causas de despido por conducta del trabajador tienen su fundamento en el principio *solve et repete* y la presunción de legitimidad de las órdenes del empleador, en consecuencia, el trabajador tiene el deber primordial de obedecer y cumplir la orden recibida y, si es el caso, la facultad de reclamar contra la misma, por ello no puede accionar cuando procede la aplicación de una sanción por no haber obedecido la orden impartida por el empleador. De este modo sólo se podrá verificar mediante fuero judicial si la medida correctiva del empleador supone un ejercicio regular o no de su atribución disciplinaria<sup>121</sup>.

El artículo 24 antes referido, establece que “Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador”. Conviene analizar cada una de estas causas.

---

<sup>121</sup> ORTIZ LALLANA, Carmen. “Causas, forma y efectos del despido disciplinario”. En Revista Española de Derecho del Trabajo *El Estatuto de Trabajo. Veinte años después*. Edición especial N°100, Civitas, Madrid, 2000. p. 129.

## 1. La comisión de falta grave

Si bien es cierto que la falta grave se menciona como causa justa de despido en el artículo 24 de la Ley de productividad y competitividad laboral, es el artículo 25 de la referida normativa que regula el concepto jurídico denominado falta grave. A pesar de su extensión conviene transcribirlo debido a su importancia:

**“Artículo 25:** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales

hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta; 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, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. Reglamento: Arts. 35°, 36°, 37°, 38°, 39° y 40°<sup>122</sup>.

Debemos tomar en cuenta que la actividad de interpretación del juzgador también debe ser regida por el principio de proporcionalidad<sup>122</sup>, puesto que no solamente se trata de un incumplimiento contractual, sino que trasciende, al punto de quebrantar el principio de la buena fe<sup>123</sup> que es un elemento

---

<sup>122</sup> En este sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que no basta con acreditar que el trabajador ha incurrido en una causal, también es necesario que la consecuencia impuesta resulte proporcionada en relación a la falta cometida, así lo reconoce al expresar que “En el presente caso resulta relevante tener en cuenta que el demandante ha reconocido que se negó a someterse al dosaje etílico (...) No obstante lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad”. EXP. N°. 03169–2006 PA/TC del 10 de octubre del 2008. Fundamento 13.

<sup>123</sup> Recordemos que la buena fe laboral es un principio que no solo rige las relaciones laborales, sino se predica en todo nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, la buena fe se configura, respecto del Derecho Laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa debido a la naturaleza además de patrimonial

esencial de la relación laboral como se ha manifestado en líneas anteriores. Es en éste sentido que la jurisprudencia nacional<sup>124</sup> señala que es necesario analizar cada caso concreto para determinar el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

El análisis, por su parte, debe atender a los siguientes criterios: a) El cargo en el que se desempeña, b) La experiencia y antigüedad en el cargo, c) El perjuicio causado al empleador, d) Cualquier circunstancia relevante para la determinación de la falta laboral. En consecuencia, la falta laboral representa un incumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones<sup>125</sup>, cuando sea que el trabajador haya actuado con dolo o culpa<sup>126</sup>.

Respecto a las conductas enumerados en el artículo 25 de la ley referida, nuestro interés se basa en el inciso a), que agrupa como conductas que son consideradas infracciones por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación por quebrantar la buena fe: la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.

---

personal de la relación laboral, por tanto, queda plasmado en sus diversas normativas de forma explícita o implícitamente. CASAS BAAMONDE, María Emilia. *La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe*. Relaciones Laborales Número 12, Madrid, 2004. p. 9.

<sup>124</sup> Casación N°. 1207 del 2006 en Lima y Casación N°. 1210 del 2005 en Lambayeque.

<sup>125</sup> Las obligaciones contractuales que se mencionan, no hace referencia a las obligaciones establecidas de forma expresa en el contrato sino se trata de incumplimiento de obligaciones que derivan del contrato en de forma implícita que permita dar origen y mantener una relación laboral. GORELLI HERNANDEZ, Juan y GÓMEZ ALVAREZ, Tomás. *El despido disciplinario*. Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2008. p. 15.

<sup>126</sup> Ídem.; p. 20.

## 2. La inhabilitación del trabajador

Mencionaremos brevemente que es necesario para que se configure como causal de despido, que la inhabilitación del trabajador sea por un período igual o mayor de 3 meses, en caso contrario se procederá únicamente a suspender la relación laboral, conforme dispone el artículo 28 de la Ley de productividad y competitividad laboral.

## 3. La condena penal por delito doloso

Históricamente esta causal se origina teniendo como fundamento la imposibilidad física de asistir al centro de labores. Se diferencia del supuesto de “las faltas reiterativas al centro de trabajo”, puesto que, las faltas en el primer caso se encontraban justificadas por estar privados de su libertad, a diferencia del segundo caso que hace referencia a las faltas injustificadas. Es decir, que “lo que la Ley exige no es exactamente que las faltas sean voluntarias, sino que sean injustificadas”<sup>127</sup>.

Es en este sentido, que la Ley 24514<sup>128</sup> en el literal d, de su artículo 4 dispone: “Son causas justas de despido: la inasistencia al centro de trabajo por privación de la libertad proveniente de sentencia judicial por delito doloso”, a diferencia del artículo 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral que regula el despido por la comisión de delito doloso, donde sólo se producirá el término de la relación laboral cuando exista sentencia firme condenatoria y que el empleador conozca de tal hecho, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. Como se observa, no se hace referencia a la condena contenida en la sentencia firme, pudiendo ser una pena privativa de libertad u otra sanción establecida<sup>129</sup>.

---

<sup>127</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contratos de trabajo*, Universidad de Madrid – Facultad de Derecho, Madrid, 1968. ps. 221–223.

<sup>128</sup> En Perú entró en vigencia el 4 de junio del año 1986, actualmente no forma parte del ordenamiento jurídico vigente, fue derogada por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 26513 publicada el 28 de julio de 1995.

<sup>129</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, op. cit., p. 219.

Comencemos analizando el fundamento de cada uno de los artículos referidos. Con respecto al literal d) del artículo 4 de la Ley 24514, encontramos su fundamento en la existencia de una imposibilidad física de asistencia a su centro de labores por parte del trabajador, de esta manera la privación de la libertad mantiene dos rasgos característicos fundados en la duración temporal de la sanción y en la consecuencia jurídica de una actuación dolosa realizada por el trabajador.

Por otro lado, el artículo 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral que regula el despido por la comisión de delito doloso dispone que sólo se producirá la extinción del vínculo laboral cuando la sentencia condenatoria quede firme y el empleador conozca del hecho, no hace referencia al tipo de condena, si es privativa de libertad u otra sanción. Convendría analizar su fundamento de la mano de la siguiente pregunta ¿Por qué sería constitucional despedir a un trabajador cuando no se encuentra imposibilitado de asistir a su centro laboral?

Como se observa lo importante para configurarse este supuesto de hecho es que hay una sentencia firme<sup>130</sup>. En este sentido el Tribunal Constitucional manifiesta “la condena por delito doloso supone el quebrantamiento de varios principios fundamentales de una relación laboral, entre ellos, la buena fe contractual, honradez, lealtad, diligencia, etc.; es decir, frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevé la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador (la condena penal por delito doloso)”<sup>131</sup>.

Con base en esta afirmación del Tribunal Constitucional, es posible sostener que el fundamento radica en el quebrantamiento de la buena fe laboral, ello conlleva al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, de manera que existe un contenido obligacional implícito<sup>132</sup>, puesto que “el contenido del contrato se extiende más allá de lo “expresamente pactado”, “a todas las

---

<sup>130</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra, Lima, 2008. ps. 520 – 521.

<sup>131</sup> EXP. N°. 01807–2007–PA–TC del 14 de noviembre del 2007. Fundamento 11.

<sup>132</sup> Artículo 1258 del Código Civil Español.

consecuencias que según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la Ley”. Esta extensión o entorno “natural” del contrato tiene mucha importancia ya que determina un contenido del contrato que no suplanta la voluntad de las partes sino que se supone incluido tácitamente en aquélla”<sup>133</sup>.

Como se aprecia, el principio de buena fe forma parte del contenido obligacional implícito reconocido de forma expresa en otros ordenamientos jurídicos e implícitamente en el ordenamiento jurídico peruano. El principio en mención contiene el deber de rectitud, honradez y probidad que incluye tanto al trabajador como al empleador (se analizó en el capítulo I). Cuestionamos la ubicación que el legislador le ha dado a esta causal, alegando que, si su fundamento radica en la vulneración del principio de la buena fe, en consecuencia, éste debería encontrarse en el artículo 25 de la ley referida y no en un artículo distinto. Es por ello, que es conveniente analizar si al configurarse la causa justa de despido es vulnerado siempre el principio de buena fe como parte del contenido constitucional del derecho al trabajo.

#### **IV. ¿El contenido constitucional del derecho al trabajo es afectado si se configura legalmente una causa justa de despido?**

##### **1. ¿Es posible que la condena penal por delito doloso como causa justa de despido en la ley resulte inconstitucional?**

Para analizar el siguiente apartado, será pertinente precisar los dispositivos que regulan la causal cuestionada:

“**Artículo 24:** “Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador”.

“**Artículo 27:** “El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.”

---

<sup>133</sup> ALMAGRO NOSETE, José. *Comentario al art. 1258 del Código Civil*. Segunda Edición, Bosch, Barcelona, 2006. ps. 589–590.

Hay que determinar si en todos los casos donde se configure legalmente la causal de despido por condena penal de delito doloso –es decir, exista sentencia condenatoria firme y el empleador conozca del hecho– se active de forma “instantánea”, sin que exista argumento en contrario al respecto, la facultad del empleador de despedir al trabajador. Esta causal si bien se configura de forma legal, al aplicarse al caso concreto deviene en inconstitucional. Para responder a la cuestión planteada es necesario recordar que el derecho al trabajo, al ser un derecho fundamental reconocido expresamente en el texto constitucional también participa del principio de buena fe que rige el ordenamiento jurídico, y además pasa a formar parte de su contenido constitucional debido a que no es una relación meramente patrimonial sino que además es una prestación personal por parte del trabajador, es decir no deja de lado su naturaleza humana al adquirir la calidad de trabajador.

En consecuencia, nos parece razonable que el Supremo intérprete al momento de motivar sus decisiones haga referencia al principio de buena fe. Como se ha manifestado en el Capítulo I de la presente investigación, el principio de buena fe implica un alto grado de relevancia en el ámbito laboral, donde la buena fe impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, actuando con la diligencia y el cuidado necesario para que el trabajador cumpla con las labores que se le encomiendan. Respecto del empresario se predica desde la buena fe, el deber de ejercer los poderes empresariales con el fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador, teniendo un doble contenido: el de no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador y por otro lado también la tutela y protección frente a la posible afectación de dichos derechos por parte de terceros.

Por lo manifestado, consideramos que es acertada la decisión del Tribunal de realizar un análisis de la buena fe laboral como parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, sin embargo nos parece equivocado que el Supremo intérprete entienda de forma errónea el principio de buena fe laboral cuando incluye a la lealtad, y a la honradez, confundiendo de esta manera el principio de buena fe que forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo con el retiro de la confianza, es decir el quebrantamiento en la relación de confianza que existía entre el

trabajador y el empleador, necesariamente requerida a un trabajador de confianza, la sola invocación de la pérdida de la confianza de un trabajador que tenga adquirida esta calidad basta para su despido; en consecuencia esta posible confusión requiere que analicemos ésta figura.

Para De Buen, la condición de trabajador de confianza es una relación especial entre el empleador y el trabajador, no se refiere a un trabajo en especial o a un trabajador en especial (pudiendo ser mujer, hombre, joven, adulto, etc.), ésta relación se basa en la responsabilidad especial que recae sobre el trabajador al asumir tareas con alto nivel de relevancia, recibiendo una confianza especial por parte del empleador.

Como se observa, la naturaleza de las actividades que realiza el empleado es lo que determina su condición de trabajador de confianza. Por ello, resulta ciertamente aceptable que si es retirada la especial confianza depositada en el trabajador de confianza<sup>134</sup>, debido al quebrantamiento de la relación especial del empleador hacia su trabajador, se configure en consecuencia su despido.

En conclusión, por existir cierta calidad especial en las labores encomendadas dentro de la relación del trabajador con su empleador, el empleado adquirirá una mayor responsabilidad y confianza – de la de un trabajador común– respecto del empleador. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al manifestar que: “un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores ‘comunes’, tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial”<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> “Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales, o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”. Artículo 43 del T.U.O. D. Leg. N°728 (D.S. N° 003-97-TR).

<sup>135</sup> EXP. N°. 03501-2006-PA/TC del 15 de marzo del 2007. Fundamento 11.

Observamos que el referido Alto Tribunal establece como particularidades especiales de los trabajadores de confianza: el principio de buena fe que es predicable no sólo de todos los trabajadores sino de los empleadores y de toda la relación laboral, confundiendo dos figuras jurídicas distintas que son: el principio de buena fe, y la particular confianza conferida a un trabajador de confianza.

Por otro lado, el mismo Tribunal manifiesta que “la condena por delito doloso supone el quebrantamiento de varios principios fundamentales de una relación laboral, entre ellos, la buena fe contractual, honradez, lealtad, diligencia, etc. Es decir, frente al incumplimiento de una de las obligaciones asumidas por las partes, la ley prevé la conclusión del vínculo laboral por causa justa relacionada con la conducta del trabajador (la condena penal delito doloso)”<sup>136</sup>. Al mencionar que se quebrantan varios principios fundamentales, alude a la lealtad, diligencia, honradez, como principios fundamentales de la relación laboral, ello es equivoco puesto que no forman parte del contenido constitucional del derecho al trabajo de forma independiente, sino que forman parte del contenido del principio de buena fe.

Otro punto a precisar, es la alusión que se hace al principio de buena fe, sin hacer mayor análisis sobre el mismo, inclusive no admite mayor defensa del trabajador al establecer: “toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica”<sup>137</sup>, de esta manera confunde el proceso penal con el procedimiento de despido.

No se ha realizado ninguna mención a los componentes del principio de buena fe, sólo alude a la confianza, la honestidad, lealtad especial exigida al trabajador, el supremo interprete confunde dos figuras jurídicas totalmente distintas, al punto de

---

<sup>136</sup> EXP. N°. 04576–2012–PA/TC del 07 de junio del 2013. Fundamento 07.

<sup>137</sup> EXP. N°. 05412–2005–AA/TC del 06 de octubre del 2005. Fundamento 04.

reducir el principio de buena fe a una mera confianza, siendo alarmante que en la actualidad se acepte esta concepción, tanto por los jueces como por la doctrina, sin mayor argumento.

Es inconcebible esta situación, si de por sí la figura del despido por retiro de confianza es bastante discutida<sup>138</sup>, debido a que no tiene ningún sustento normativo, muchos autores consideran que la facultad del empleador para despedir al trabajador de confianza por retiro de esta, sería un uso arbitrario del poder del empresario, siendo una causa meramente subjetiva, concluyendo con el despido del trabajador.

En mi opinión, para determinar si la condena penal por delito doloso es una causa justa de despido constitucional, es primordial analizar si se afecta el principio de buena fe en la relación laboral – y no tanto la pérdida de confianza por parte del empleador, como erróneamente ha entendido el Tribunal Constitucional–. En consecuencia, es necesario pasar a la siguiente cuestión, determinar si en todos los casos de despido por condena penal por delito doloso se quebranta el principio de buena fe.

## **2. ¿En todos los casos de despido por condena penal por delito doloso se quebranta la buena fe laboral?**

En pocas palabras, el principio de buena fe rige tanto el comportamiento del empleador como del trabajador siendo aplicable a toda la relación laboral. Es decir, el trabajador tiene la obligación de actuar de buena fe ante el empleador y él a la vez tiene el deber de actuar conforme a la buena fe respecto del trabajador. En el presente estudio es relevante el comportamiento del trabajador conforme al principio de buena fe que implica una serie de deberes unidos intrínsecamente por su obligación de prestar su trabajo al empleador<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Existe un debate al determinar que posiciones de confianza tienen derecho a reposición y cuáles no, para ello recurren a la jurisprudencia constitucional para verificar que existen ciertos parámetros que se deberán analizar en cada caso en concreto, sin poseer la calidad de ser taxativo o una regla en general. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. op. cit., p. 399.

<sup>139</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. op. cit., p. 295.

## **A. Deberes del trabajador en virtud del principio de buena fe**

El transgredir el principio de buena fe “es un término amplio que engloba la violación de todos los deberes de conducta en el ámbito laboral”<sup>140</sup>, en consecuencia existen tres deberes esenciales<sup>141</sup> que le corresponden principalmente al trabajador a la luz del principio de buena fe – aunque como se ha precisado son predicados también por el empleador – son:

### **A.1. Deber de diligencia**

Cuando hablamos del deber de diligencia<sup>142</sup>, nos referimos a la actuación del trabajador dirigida a tutelar el interés del empresario en cuanto le sea posible, es decir cumpla con la prestación de forma correcta en virtud del contrato de trabajo. El deber de diligencia es un componente intrínsecamente unido a la prestación de un servicio<sup>143</sup>, pues al momento de tener el deber de trabajar se encuentra implícitamente la obligación de realizarlo de forma diligente, debiendo observar aquellos comportamientos necesarios para llevar a cabo de forma correcta su labor asignada, a la vez el empresario debe actuar de forma diligente para no vulnerar los derechos del trabajador.

En eeste sentido Montoya Melgar manifiesta “No existe, pues, un deber de trabajar, por un lado, y un deber de ser diligente por otro”, también manifiesta sobre el deber de diligencia que: “La diligencia consta de un elemento interno y subjetivo y un elemento objetivo, de un resultado (la obtención del rendimiento). Igualmente posee la diligencia un

---

<sup>140</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, José Ignacio. El despido disciplinario y sus causas: Análisis de la jurisprudencia, Editorial Comares, Granada, 2001, p. 85.

<sup>141</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. op. cit., p. 110 – 145.

<sup>142</sup> BARREIRO GONZALEZ, German. “Diligencia y negligencia en el cumplimiento”. *Estudio sobre la prestación de Trabajo debida por el Trabajador*. Cuarta Edición, Casa de estudios constitucionales, Madrid, 1981, p. 282.

<sup>143</sup> Así lo reconoce de forma expresa el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores en España.

aspecto cualitativo (según el cual el trabajador diligente deberá alcanzar un nivel correcto en la calidad de la prestación) y otro cuantitativo (según el cual deberá obtener un nivel correcto en la cantidad de trabajo realizado)”<sup>144</sup>.

## **A.2. Deber de colaboración**

El presente deber es sumamente relevante en la relación laboral, se encuentra estrechamente relacionado con el deber de diligencia al cumplir la prestación debida al empleador. Es en este sentido, que los intereses tanto del trabajador como del empleador se contraponen por la misma naturaleza de la relación, sin embargo deben hacer esfuerzos para conciliar en la medida de lo posible aquellos intereses opuestos, por medio de la colaboración de ambas partes, con la finalidad de unirlos por el beneficio de la empresa, que representa tanto los intereses del empleador como del trabajador, complementándose el deber de cooperación del trabajador con el deber de colaboración del empresario<sup>145</sup>. Por la naturaleza conflictiva de los intereses del trabajador con los intereses del empleador se habla de una cooperación antagónica<sup>146</sup>.

## **A.3. Deber de no defraudar la confianza del otro contratante**

Se debe analizar con mayor detalle para evitar darle un tratamiento inadecuado, consiste en no lesionar la esfera jurídica de la otra Persona y no dañar los intereses de la otra parte contratante dentro de una determinada relación contractual laboral<sup>147</sup>. De manera que debe de abstenerse de realizar cualquier tipo de acción que le perjudique en el sentido laboral. Se predica de ambas partes el deber de

---

<sup>144</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. op. cit., p. 320.

<sup>145</sup> GODREAU ROBLES, Michel. *Lealtad y buena fe contractual*. Revista Crítica de Derecho, Madrid, 1992, p. 303–306.

<sup>146</sup> GIL GIL, José Luis. *Principio de la buena fe y poderes del empresario*. Consejo Andaluz de Relaciones Labores, Sevilla, 2003, p. 194.

<sup>147</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, ps. 52 – 56.

protección mutua, creándose de esta forma una especie de confianza.

Se debe dejar atrás la idea errónea de identificar el deber de no defraudar la confianza de la otra parte contractual con el deber de fidelidad. Históricamente ha sido superado éste concepto donde el trabajador se encontraba en posición de sumisión hacia el empleador, asimilando la fidelidad con la lealtad absoluta al empresario. Actualmente resulta evidente que en la realidad los intereses de los trabajadores y empresarios son contrapuestos por la misma naturaleza de la relación laboral<sup>148</sup>.

Es en este deber que se revela la importancia de analizar de forma conjunta la labor que desempeña el trabajador dentro de la empresa con el deber concreto de no defraudar la confianza del otro contratante, menciona Montoya Melgar en este sentido un caso particular, manifiesta que un Tribunal: “declaró procedente el despido de un trabajador por haber sustraído, una bombilla. Lo que a primera vista parece un caso de extrema severidad judicial revela enseguida su justificación: quien sustrajo la bombilla era precisamente el encargado de evitar sustracciones similares, y además la bombilla era la que iluminaba el despacho del jefe”<sup>149</sup>.

Es necesario diferenciar dos conceptos jurídicamente distintos: a) El principio de la buena fe laboral respecto al deber de no defraudar la confianza de la otra parte, que posee un carácter objetivo, b) la confianza exigida a un trabajador de confianza que se asemeja más al concepto de fidelidad – antes mencionado – que posee un carácter subjetivo<sup>150</sup>. Así lo

---

<sup>148</sup> Ídem.; p. 58.

<sup>149</sup> Ídem.; p. 67.

<sup>150</sup> La pérdida de confianza entendida como una causal que configura el despido de un trabajador, es tomado como una figura creada por la jurisprudencia, implicando un quebrantamiento de índole subjetiva en la relación especial de confianza que existía entre el trabajador y el empleador de confianza. Sin embargo, emergen críticas por parte de la doctrina. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*.

establece el Tribunal Constitucional al manifestar que: “Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206–2005–AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la ‘confianza’, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos”<sup>151</sup>. En conclusión los trabajadores de confianza, ejecutan sus labores revestidos de una “confianza especial”, puesto que su intervención es decisiva en el conjunto de las actividades de la empresa en la que laboran<sup>152</sup>.

Es necesario precisar dos cuestiones, en primer lugar, si el tribunal constitucional manifiesta en sus motivaciones que la causal de condena penal por delito doloso tiene como fundamento el quebrantamiento de la buena fe, entonces porque esta no se encuentra dentro de las conductas que implican el quebrantamiento de la buena fe establecidas en el artículo 25 de la ley de productividad y competitividad laboral. Como segunda cuestión, si en el fundamento citado el tribunal manifiesta que el despido por falta grave posee carácter objetivo, porque no predica lo mismo de la causal por condena penal de delito doloso si poseen el mismo fundamento.

Ya se ha establecido los deberes esenciales para el trabajador que implican sujetarse a las reglas del principio de buena fe, el siguiente paso para determinar si es vulnerado el principio referido – cuando se configura el despido por condena penal de delito doloso– es realizar una verificación de cinco caracteres.

---

Gaceta Jurídica, Lima, 2007. p. 115.

<sup>151</sup> EXP. N.º 03501–2006–PA/TC. op. cit., Fundamento 3.

<sup>152</sup> ROMAN DE LA TORRE, María Dolores. *Poder de Dirección y Contrato de trabajo*. Grapheus, Valladolid, 1992. ps. 283–286.

En primer lugar, determinar si el delito cometido por el trabajador es realizado en agravio del empleador o de un tercero, en el primer supuesto son escasos por no decir nulos los argumentos que se quieran decir a favor del trabajador, debido a que afecta directamente a una de las dos partes dentro de la relación laboral en concreto, puesto que la condena penal por delito doloso en agravio del empleador, implica que el delito doloso al ser un comportamiento realizado por propia voluntad no se encuentra dentro del marco del deber de diligencia, no actuando con la finalidad de tutelar el interés del empresario.

Por otro lado, tampoco se puede hablar de cooperación cuando no ha unido sus propios intereses con los del empleador, por el contrario, a menoscabado los intereses del empresario por ende también de la empresa; y finalmente no se puede hablar de confianza en sentido objetivo porque es el deber que implica no lesionar la esfera jurídica del empresario dentro de la relación laboral. Cuando el agraviado es el empresario se vulnera el principio de buena fe, se entiende también infringido tal principio cuando el delito doloso se ha cometido en agravio de un compañero de trabajo, no cumpliendo con su deber de abstenerse de realizar cualquier tipo de acción que le perjudique al empresario dentro de la relación laboral.

En segundo lugar, cuando se verifica que la condena penal por delito doloso es realizada en agravio de un tercero excluido de la relación laboral, es necesario determinar si la conducta realizada por el trabajador infringe los tres deberes relevantes de diligencia, colaboración, confianza. Para ello, se analiza cual es el tipo de pena consignado en la sentencia firme por delito doloso, existiendo la pena privativa de libertad, limitativas de derechos y multas<sup>153</sup>.

En tercer lugar, en el caso que sea pena privativa de libertad<sup>154</sup>, existe la pena privativa de libertad efectiva y

---

<sup>153</sup> Código penal peruano, artículos 30 al 44.

<sup>154</sup> Como sabemos impone al condenado permanecer en un establecimiento encerrado,

suspendida. Cuando hacemos referencia a la pena privativa de libertad efectiva, encontramos un fundamento histórico, en donde no se puede pretender que el empleador siga manteniendo un vínculo laboral con el trabajador si existe una imposibilidad física<sup>155</sup> de asistir a su trabajo a cumplir su prestación de servicios. Respecto a la pena privativa de libertad suspendida y los otros tipos de penas, no existe imposibilidad física para que el trabajador vaya a su centro de labores, siendo necesario analizar conjuntamente tres elementos: a) el tipo de delito cometido, b) el tipo de labor que realiza el trabajador con el giro de negocio de la empresa y c) los tres deberes esenciales que constituyen el principio de buena fe, el análisis se debe realizar en cada caso en concreto.

A continuación se presentarán tres casos hipotéticos con la finalidad de ejemplificar lo que aquí se lleva dicho.

## **B. Análisis de Casos ilustrativos**

### **Caso A**

Claudia Gonzáles trabaja en el cargo de secretaria durante cinco años para el empleador Notaria Dumas, sin embargo el día 29 de diciembre del 2017 por medio de carta notarial, se le comunicó a Claudia Gonzáles la decisión del empleador de dar por extinguida la relación laboral, el empleador manifiesta que se amparó en el artículo 24º, inciso b), del TUO del Decreto Legislativo N° 728, siendo que su trabajadora había sido condenada por sentencia firme a tres años de pena privativa de libertad suspendida por el delito de falsedad genérica agravada.

---

imponiéndose la privación de la libertad como sanción únicamente para aquellos que realizan comportamientos donde los agraviados hubiesen padecido una gran afección. SANDOVAL HUERTAS, Emiro, *La pena privativa de la libertad en Colombia y en Alemania Federal*. Temis, Bogotá, 1988. p. 245.

<sup>155</sup> Recordemos que el artículo 4, literal d, de la Ley 24514, señalaba como causa justa de despido la inasistencia al centro de trabajo por privación de la libertad debido a una sentencia judicial por delito doloso.

El tipo de delito: Falsedad Genérica Agravada, tipificada en el artículo 438–A del Código Penal, como aquel que otorgue, expida u oferte certificados, diplomas u otras constancias que atribuyan un grado académico, título profesional, título de segunda especialidad profesional, nivel de especialización u otra capacidad análoga, sin que el beneficiario haya llevado efectivamente los estudios correspondientes

El tipo de labor: Al ser secretaria, es la Persona que se encarga de recibir, ordenar, custodiar y redactar documentos de un superior dentro de una oficina.

El giro del negocio: Es una notaría, donde el notario se encuentra autorizado para dar fe pública de cualquier acto jurídico, contratos, que ante él se celebren; formalizando la voluntad de los otorgantes por medio de la redacción de los instrumentos correspondientes, confiriendo autenticidad.

Principio de Buena fe: El deber de diligencia es la actuación del trabajador dirigido a la tutela del interés del empresario, en este sentido es la realización de la prestación de forma correcta, observando aquellos comportamientos necesarios para llevar a cabo de forma correcta su labor asignada. Sin embargo, no se puede argumentar que llevará acabo aquellos comportamientos necesarios para realizar de forma correcta su labor asignada puesto que, aunque el delito se le atribuye no ha sido dentro de la relación laboral ante el empleador, ya existe una sentencia firme que demuestra que no actúa con la diligencia adecuada, siendo un trabajador no idóneo para realizar las tareas asignadas.

El deber de cooperación es la voluntad de unir los intereses encontrados por ambas partes en beneficio de la empresa, por medio de la colaboración, sin embargo no se puede asumir que exista este tipo de colaboración cuando el giro del negocio del empresario se basa en dar fe pública de cualquier acto jurídico, contratos, que ante él se celebren, al existir certeza del empresario de la conducta dolosa de la trabajadora para emitir certificados que no corresponden se rompe el deber de cooperación.

El deber de confianza consiste en no lesionar la esfera jurídica del empleador y no dañar sus intereses dentro de una determinada relación contractual laboral, si bien es cierto que la sentencia firme no ha recaído dentro de la relación laboral en concreto, sin embargo, existe duda razonable por parte del empleador de temer por la lesión de su esfera jurídica basado objetivamente en una condena penal por el delito de falsedad genérica agravada.

Por en análisis realizado, se observa que ha lesionado el principio de buena fe que forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, por tanto, es un despido perfectamente constitucional.

### **Caso B**

Ernesto Bermejo trabaja como encargado de archivo durante tres años para el empleador Inmobiliaria Casas S.A.C, sin embargo el día 23 de Febrero del 2017 por medio de carta notarial se le comunicó a Ernesto Bermejo la decisión del empleador de dar por extinguida la relación laboral, el empleador manifiesta que se amparó en el artículo 24º, inciso b), del TUO del Decreto Legislativo N° 728, siendo que su trabajador había sido condenada por sentencia firme a prestación de servicio comunitario de treinta jornadas por el delito de omisión de prestación de alimentos.

El tipo de delito: Omisión de asistencia de alimento tipificado en el artículo 149 del Código Penal, como aquel que omite cumplir su obligación de prestar los alimentos que establece una resolución judicial.

El tipo de labor: Al ser encargado de archivo, es la Persona que se encarga de administrar la documentación y controlar la correspondencia tanto de su entrada como su salida, supervisar que los documentos que ingresan al archivo se les dé el trámite correspondiente con la debida discreción y eficiencia, para asegurar su cumplimiento, asegurar la conservación de los documentos a través de la organización e integración sistemática, mantener su control, consulta y seguimiento de los documentos.

El giro del negocio: Es una inmobiliaria, que se encarga de comprar, vender, arrendar, construcción de bienes inmuebles.

Principio de Buena fe: El deber de diligencia es la actuación del trabajador dirigido a la tutela del interés del empresario, en este sentido es la realización de la prestación de forma correcta, observando aquellos comportamientos necesarios para llevar a cabo de forma correcta su labor asignada. En éste caso no se puede argumentar que se ha transgredido el principio de buena fe en su deber de diligencia porque no incide sobre los comportamientos necesarios para realizar de forma correcta su labor de ingreso y custodia de archivo, por otro lado el delito de omisión de alimentos no ha sido dentro de la relación laboral ante el empleador, no se demuestra de forma objetiva que no actuará con la diligencia adecuada para calificarse como un trabajador no idóneo para realizar las tareas asignadas.

El deber de cooperación es la voluntad de unir los intereses encontrados por ambas partes en beneficio de la empresa, por medio de la colaboración, sin embargo no se puede tampoco la vulneración del principio de buena fe en colaboración debido a que no existe incidencia entre el delito con el giro del negocio del empresario, se basa en comprar, vender, construir, alquilar bienes inmuebles, no existe certeza del empresario que la conducta dolosa cometida por el trabajador hará imposible la unión de los intereses de ambos a favor de la empresa.

El deber de confianza consiste en no lesionar la esfera jurídica del empleador y no dañar sus intereses dentro de una determinada relación contractual laboral, como se observa la sentencia firme no ha recaído dentro de la relación laboral en concreto, por otro lado, tampoco se puede observar que exista duda razonable por parte del empleador de temer por la lesión de su esfera jurídica basado objetivamente en una condena penal por el delito de omisión de prestación de alimentos.

Por en análisis realizado, se observa que no se ha lesionado el principio de buena fe que forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, por tanto, es un despido que proceda en este causal deviene en inconstitucional porque afecta el derecho

fundamental al trabajo.

### **Caso C**

Margarita Ramírez trabaja en el cargo de personal de limpieza durante seis años para el empleador Universidad Las Torres, sin embargo el día 15 de agosto del 2017 por medio de carta notarial, se le comunicó a Margarita Ramírez la decisión del empleador de dar por extinguida la relación laboral, el empleador manifiesta que se amparó en el artículo 24º, inciso b), del TUO del Decreto Legislativo N° 728, siendo que su trabajadora había sido condenada por sentencia firme a un año de pena privativa de libertad suspendida por el delito de hurto simple.

El tipo de delito: Hurto Simple tipificado en el artículo 185 del Código Penal, como aquel que, para obtener provecho, se apodera ilegítimamente de un bien mueble, total o parcialmente ajeno, sustrayéndolo del lugar donde se encuentra.

El tipo de labor: Al ser personal de limpieza, es la Persona que se encarga de velar por que las instalaciones de la empresa se encuentren en perfecto estado de orden y limpieza, el buen funcionamiento de los baños, comedores, aulas, oficinas.

El giro del negocio: Es una universidad, que se encarga de la docencia por medio de procesos académicos como actividad principal, también poseen otras actividades secundarias como la investigación y extensión.

Principio de Buena fe: El deber de diligencia es la actuación del trabajador dirigido a la tutela del interés del empresario, en este sentido es la realización de la prestación de forma correcta, observando aquellos comportamientos necesarios para llevar a cabo de forma correcta su labor asignada. En éste caso se puede argumentar que se ha transgredido el principio de buena fe en su deber de diligencia porque incide sobre los comportamientos necesarios para realizar de forma correcta su labor debido a que para mantener de forma correcta los diferentes ambientes de la universidad tendrá que tener libre acceso a oficinas, aulas, y demás instalaciones del establecimiento universitario, se quebranta el

deber de diligencia porque el delito de hurto simple si bien no ha sido dentro de la relación laboral ante el empleador, se demuestra de forma objetiva que la trabajadora no necesariamente actuará con la diligencia adecuada puede calificarse como un trabajador no idóneo para realizar las tareas asignadas.

El deber de cooperación es la voluntad de unir los intereses encontrados por ambas partes en beneficio de la empresa, por medio de la colaboración, sin embargo se puede decir que existe vulneración del principio de buena fe en colaboración debido a que existe incidencia entre el delito con el giro del negocio del empresario, se basa en la docencia donde existe ambientes como salones, oficinas comedores, donde los alumnos ingresan con sus equipos, laptops, dinero, etc.; existe certeza del empresario que la conducta dolosa cometida por la trabajadora hará imposible la unión de los intereses de ambos a favor de la empresa.

El deber de confianza consiste en no lesionar la esfera jurídica del empleador y no dañar sus intereses dentro de una determinada relación contractual laboral, como se observa la sentencia firme no ha recaído dentro de la relación laboral en concreto, sin embargo, se puede observar que exista duda razonable por parte del empleador de temer por la lesión de su esfera jurídica basado objetivamente en una condena penal por el delito de hurto simple.

Por en análisis realizado, se observa que, si se ha lesionado el principio de buena fe que forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, por tanto, es un despido perfectamente constitucional.

Como se puede observar, es importante realizar un análisis concienzudo de cada caso en concreto y no una mera invocación al principio de buena fe, buscando que el juez actúe de forma razonable y justa, para ello es necesario conjuntamente analizar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

## V. Principios de razonabilidad y proporcionalidad

El derecho es –o por lo menos pretende serlo–, la razón institucionalizada. Se ha sostenido justificadamente que “desde que el derecho es un orden humano requiere el recurso a la razón, de aquí se deriva la idea de que el derecho es un orden racional y será orden humano en la medida que sea razonable”<sup>156</sup>. De modo que solo puede ser reconocido como justo aquello que es razonable; y, contrariamente, lo que es irrazonable será tenido como injusto, y estará proscrito por el derecho. En palabras del Tribunal Constitucional: “El requisito de razonabilidad excluye la arbitrariedad. La idea que confiere sentido a la exigencia de razonabilidad es la búsqueda de la solución justa de cada caso”<sup>157</sup>.

La arbitrariedad, como ausencia de razón en la decisión tiene un doble significado. Según el Tribunal Constitucional: “a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho. b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”<sup>158</sup>.

De modo que la razonabilidad reclama que toda decisión deba ser sostenida sobre razones correctas. La existencia de razones en una decisión permitirá reconocerla como razonable y, consecuentemente, como válida. El principio de razonabilidad resulta relevante también al momento de aplicar las causas justas de despido al caso en particular, pues “la razonabilidad alude a la capacidad de ‘adaptación’ de alguien respecto de algo, cuya finalidad radica en evitar conflictos, mediante soluciones que satisfagan a todos en el mayor grado que las circunstancias lo permitan. Se trata pues, ‘no del absolutismo de una sola razón y tampoco del relativismo de las distintas razones (una u otra, iguales son), sino del pluralismo (unas y otras a la vez, en la medida que

---

<sup>156</sup> SAPAG, Mariano. *El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: Un estudio comparado*, Dikaion: Revista de actualidad, Colombia, 2008. ps. 160–161.

<sup>157</sup> EXP. N.º 0090–2004–AA/TC del 05 de julio de 2004. Fundamento 12.

<sup>158</sup> Idem., p. 12.

sea posible)»<sup>159</sup>.

En consecuencia, respecto al ámbito propio del despido, el principio de razonabilidad y proporcionalidad poseen gran relevancia. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al manifestar que “El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad”<sup>160</sup>. Una manera de hacer posible la razonabilidad es a través del principio de proporcionalidad, el cual –como se sabe– está conformado por tres juicios<sup>161</sup>: el juicio de idoneidad, el juicio de necesidad y el juicio de proporcionalidad en sentido estricto. De modo que una decisión será proporcionada y, por tanto razonable, si es que ella resulta idónea, necesaria y proporcionada en sentido estricto o ponderada.

No obstante, es posible cuestionar el parecer del Tribunal Constitucional, el que limita la aplicación del principio de razonabilidad y el de proporcionalidad, solamente a los casos de despido por falta grave, cuando se ha observado que estos principios deben regir el derecho como característica inherente. Como menciona Luz Pacheco sobre la razonabilidad: “En el ámbito laboral la razonabilidad de las decisiones empresariales es el quicio sobre el que se apoya la consistencia de una organización y que permite su desarrollo en términos de eficacia y eficiencia. Esta razonabilidad exige tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana, lo cual añade, según la doctrina laboral más consolidada ‘una actitud más exigente de estimación de la Persona humana, de autolimitación del empresario, que no puede considerar a sus trabajadores como una parte del instrumental, sino como

---

<sup>159</sup> MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. *Tutela judicial efectiva, control de razonabilidad de las decisiones judiciales y canon reforzado de motivación en la doctrina del Tribunal Constitucional*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración N°73, España, 2008. p. 133.

<sup>160</sup> EXP. N.º 00606–2010–PA/TC del 28 de octubre de 2010. Fundamento 4.

<sup>161</sup> Hay quienes proponen un cuarto elemento: el contenido esencial de los derechos fundamentales. Por todos, Cfr. MALDONADO MUÑOZ, Mauricio. “El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas”. [Consultado el 05–11–2017]. Disponible en <https://goo.gl/L2QoaN>, p. 18. Sin embargo, bien visto el principio de proporcionalidad, resulta siendo un instrumento cuya aplicación permite definir lo que forma parte del contenido esencial de lo que forma parte del contenido no esencial y sacrificable del derecho fundamental.

hombres unidos a él para realizar un fin común'. El empresario no sólo está impedido de 'menospreciar' a sus trabajadores, sino que debe tratarlos, por lo menos, con el respeto y cordialidad que la empresa exige a su personal para con los clientes"<sup>162</sup>.

Debemos diferenciar el principio de razonabilidad con la proporcionalidad en el sentido estricto, si bien la proporcionalidad se encuentra contenida dentro del principio de razonabilidad no son lo mismo<sup>163</sup>. El principio de proporcionalidad determina el alcance –desde un punto de vista constitucional– que resulte admisible una intervención estatal, en este sentido no sólo es utilizado como mecanismo de protección de los derechos fundamentales<sup>164</sup>, sino que además es un instrumento que limita el ejercicio de las potestades.

En conclusión, mientras que el principio de razonabilidad determina si la consecuencia es adecuada a las circunstancias que la originan, por medio de un análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. La proporcionalidad en sentido estricto, se encontraría circunscrita a los supuestos de intervención del poder, donde se prohíbe la intervención del poder que se realice de forma excesiva. En consecuencia, pueden existir medidas que sean razonables y justificadas al conseguir determinada finalidad, sin embargo, restringen la libertad sobrepasando lo estrictamente necesario, resultando excesiva. Así se dice que: "la inconstitucionalidad se fundó, sin decirlo, en la violación del principio de razonabilidad que deben tener las leyes"<sup>165</sup>.

---

<sup>162</sup> PACHEZO ZERGA, Luz. "La Proporcionalidad del Despido: La Razonabilidad De Una Sanción", [Consultado el 16-10-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://goo.gl/oz2KjA>, p. 3.

<sup>163</sup> BARNES VASQUEZ, Javier. *Introducción al principio de proporcionalidad en el Derecho comparado y comunitario*. Revista de Administración Pública N°.135, España, 1994, ps. 493-500.

<sup>164</sup> CARRASCO FERRERA, Ángel. *El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional*, Revista Española de Derecho Constitucional N°.11, España, 1984, ps. 50-80.

<sup>165</sup> QUIROGA LAVIÉ, Humberto y BENEDETTI, Miguel Ángel y CENICACELAYA, María de las Nieves. *Derecho constitucional argentino Tomo I*. Segunda Edición, Rubinzal – Culzoni Editores, Argentina, 2009, p. 220.

## **CAPÍTULO III**

### **UNA MIRADA COMPARADA Y UNA PROPUESTA**

#### **I. Una mirada comparada**

Resulta relevante echar una rápida mirada a lo que acontece en el sistema jurídico español, porque es posible arribar a varias conclusiones importantes para nuestro sistema jurídico. En España, el artículo 54 del Estatuto de Trabajo<sup>166</sup> dispone:

“Despido disciplinario:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan

---

<sup>166</sup> Conforme la Ley 20/2014, de 29 de octubre, donde se delega al Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

- con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Por otro lado, el artículo 20 del mismo texto normativo dispone:

“Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los

derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

Como se puede observar, el ordenamiento jurídico español, no regula de forma expresa la condena penal por delito doloso como causal justa de despido, sin embargo, se encuentra implícitamente regulada. A pesar que se encuentra de forma implícita, en nuestra opinión la forma de regular por parte del sistema español, da un mayor entendimiento del fundamento de la condena penal por delito doloso como causa justa de despido, que la forma explícita adoptada por Perú. Con la afirmación antes realizada, procederemos a establecer nuestras razones.

Podemos señalar que el empleador al momento de despedir al trabajador en base a un proceso penal –aclaramos que en España no es necesario que exista sentencia condenatoria firme<sup>167</sup>–, motiva su facultad en el artículo 54 numeral 2 inciso d y el artículo 20 numeral 2 del Estatuto de Trabajo, dispone:

“54. 2. d): La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

20. 2.: En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.

Nos parece correcto que se invoque el artículo 54. 2. d), pues fundamenta el despido por proceso penal en la transgresión de la buena

---

<sup>167</sup> Ello en razón que en España al reconocer de forma correcta que son ámbitos diferentes, con objetos jurídicos distinto el Derecho Laboral y el Derecho penal, manifiesta que la sentencia con condena penal por delito doloso: “Esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa cumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el “in dubio pro reo”, que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales” en Rec. N°. 70/2011 del 23 de mayo del 2011. Fundamento Tercero.

fe y el abuso de confianza, ello en consecuencia que la buena fe forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo. Hasta aquí guarda semejanza con el ordenamiento peruano; sin embargo lo que lo diferencia es la concordancia con el artículo 20.2, por medio del cual se establece la forma correcta de entender la transgresión de la buena fe por parte del trabajador al incurrir en un proceso penal. Es el caso en el que se establece que el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración al momento de cumplir su trabajo como exigencias de la buena fe.

Es aquí donde radica la diferencia entre el ordenamiento jurídico peruano y el ordenamiento jurídico español. Mientras que el ordenamiento español señala de forma correcta que el despido del trabajador procede cuando se transgrede la buena fe, al defraudar la confianza, al no cumplir con la diligencia y cooperación debida, el sistema peruano entiende la buena fe como un concepto meramente subjetivo y moral, como hemos señalado en el capítulo anterior, al confundirlo con la confianza que es exigida a un trabajador de confianza, al igualar el principio constitucional de buena fe, con la honestidad y lealtad como conceptos morales.

Es por esto que afirmamos que si bien en el sistema español no se encuentra tipificada de forma expresa esta causal, se encuentra mejor regulada y los operadores jurídicos tienen mayor entendimiento sobre los fundamentos reales de facultar a esta causal como procedencia de un despido. Lo que hemos manifestado al momento es sobre la regulación realizada por ambos ordenamientos jurídicos, a continuación, analizaremos el tratamiento realizado al momento de aplicarlos.

En este sentido, coincidimos con la opinión del Tribunal Supremo Español cuando manifiesta que: “ ‘ La jurisdicción penal y la laboral persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta’ y ‘en este sentido ha de tenerse en cuenta que la jurisprudencia y la doctrina de TC es unánime y reiterada en la consideración de que los órdenes jurisdiccionales penal y social son plenamente independientes, y el enjuiciamiento en el orden penal de unos hechos que también han sido valorados en el social, en este caso a efectos

de despido disciplinario, no tiene por qué ser coincidente’ ”<sup>168</sup>.

Por otro lado el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura manifiesta: “Hay que señalar que para que una actuación del trabajador pueda ser merecedora del despido no es necesario que la conducta del trabajador sea constitutiva de delito o de falta, que los niveles de conducta exigidos contractualmente no son los mismos que los exigidos a efectos penales (sentencias del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1990 y 23 de diciembre de 1999), como consecuencia de esta independencia entre la jurisdicción social y la pena a la que antes se aludió, por lo que en este caso es intrascendente que el actor resultara absuelto en el juicio de faltas que se siguió por los hechos probados, en éstos casos no hay contradicción con la sentencia penal”<sup>169</sup>.

También me parece acertado señalar que el Tribunal supremo establece: “Finalmente es de constatar que la finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del Derecho Laboral, una causa justificante del despido disciplinario realizado por el empleador, y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, entre las que se encuentra el artículo 89.2 de la LPL, que faculta al juzgador para formar su convicción conforme a las pruebas practicadas en el proceso laboral. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que ya quedo cualificada en una sentencia laboral, que también goza de firmeza, conforme a una probanza y valoración que, en el caso presente, produjo la convicción del órgano judicial laboral distinta en el hecho cuarto probado de la sentencia impugnada”<sup>170</sup>.

A diferencia del ordenamiento jurídico peruano, en el que el Tribunal Constitucional manifiesta: “el artículo 27 de la referida norma señala que el despido por esta causal se producirá siempre y cuando la

---

<sup>168</sup> Rec. N°. 8/2013 del 24 de abril de 2014. Fundamento Tercero.

<sup>169</sup> Rec. N°. 137/2012 del 09 de mayo de 2012. Fundamento Segundo.

<sup>170</sup> Rec. N°. 4025/1998 de 23 de diciembre de 1999. Fundamento Segundo.

sentencia condenatoria haya quedado firme y el empleador conozca de tal hecho, salvo que este haya conocido el hecho punible antes de contratar al trabajador. En virtud de lo dicho, este tribunal considera que, tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31 del referido decreto, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal”<sup>171</sup>.

Lo que debe quedar claro es que el derecho penal y el derecho laboral tienen objetos jurídicos distintos, mientras que el ordenamiento penal, por mencionar un ejemplo, protege en el delito de hurto el interés patrimonial, el derecho laboral motiva el despido en base a una sentencia penal por delito doloso por medio de la transgresión de la buena fe al incumplir con sus deberes<sup>172</sup> el trabajador frente al empleador. Como se muestra son ámbitos distintos, en virtud de que ambas jurisdicciones actúan por diferentes razones, como el ordenamiento español lo ha entendido de forma acertada.

Por otro lado, también me parece correcto el tratamiento jurisprudencial al analizar los deberes de diligencia, cooperación y confianza como contenido del principio de buena fe, y el desarrollo que realizan en sus motivaciones, en este sentido respecto del deber de confianza, señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía– Sevilla: “la relación laboral se basa en la confianza mutua y, evidentemente, esta confianza se quiebra desde el momento en que el trabajador de la empresa es imputado en una causa penal por delito contra la misma y que lo que sanciona con el despido es (...) la pérdida de confianza en el trabajador por transgresión de la buena fe contractual (no la autoría de hurto) entendida como la exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido en el ámbito contractual”<sup>173</sup>. Sobre el mismo deber de confianza el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a lo largo

---

<sup>171</sup> EXP. N.º. 05412–2005–AA/TC del 06 de octubre del 2005. Fundamento 04.

<sup>172</sup> Entendiendo los deberes del trabajador más allá de los meramente contractuales, es decir hacemos referencia al deber de diligencia, cooperación y confianza.

<sup>173</sup> Rec. N.º. 3605/2009 del 06 de abril del 2010. Fundamento Tercero.

de su motivación<sup>174</sup> expone como el trabajador al participar de un “atracó” en agravio del Banco Bilbao donde laboraba incumple su deber de confianza transgrediendo el principio de buena fe con independencia de lo que se decida en proceso penal.

Respecto del deber de diligencia y cooperación, coincidimos con el criterio seguido por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura cuando sostiene que: “según los arts. 5.a) y 20.2 E.T, el intentar evitar que en la finca se produjeran daños, obligación si cabe más exigible tratándose de familiares, uno tan próximo como su hijo. Más dudoso es que dentro de sus obligaciones contractuales entrara la de reprender a esos familiares, salvo que se entienda que si lo hubiera hecho podría contribuir a que no volvieran a hacerlo; otra cosa es que tuviera esa obligación como familiar, sobre todo con su hijo, pero es claro que eso aquí ni se enjuicia ni puede enjuiciarse”<sup>175</sup>.

En el caso expuesto, los familiares del trabajador habían ocasionado daños en la finca donde el trabajador realiza sus funciones, y se encontraba el trabajador junto con sus familiares como acusados por el delito imputado por la Empresa. Compartimos el criterio expresado por Tribunal al manifestar que el trabajador no incumplió sus deberes de diligencia y cooperación porque el trabajador posee la categoría de pastor y conforme los hechos en concreto no tenía manera de impedir los daños en los bienes de la empresa realizados por su cuñado y su hijo, por la forma intempestiva en que sucedieron los hechos y por la imposibilidad física de realizar cualquier acción para salvaguardar los bienes de la empresa; además el hecho imputado en vía penal no posee relación directa o indirecta sobre la labor realizada por el trabajador hacia la empresa.

## **II. La propuesta**

Con base en la investigación hasta ahora realizada, es posible sostener la siguiente propuesta: que se reforme la redacción del artículo 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral. El texto propuesto es el siguiente:

---

<sup>174</sup> Rec. N°. 70/2011 del 23 de mayo del 2011.

<sup>175</sup> Recordemos que hace referencia a los deberes de diligencia y colaboración. Rec. N°. 137/2012 del 9 de mayo del 2012. Fundamento Segundo.

Artículo 27º.– El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del artículo 24º se producirá cuando se cumpla los siguientes términos:

- A. Al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.
- B. El trabajador incumpla los deberes de diligencia, cooperación y confianza en virtud del principio de buena fe, en cuanto al tipo de delito, al tipo de condena y a que el hecho delictivo tenga relación directa o indirecta en la función que desempeña el trabajador dentro de la empresa o en el giro de negocio.
- C. Se respeten los principios de razonabilidad y proporcionalidad

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA. –**

El derecho fundamental al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 2.15° de la Constitución peruana, y en los principales textos internacionales de protección de derechos humanos. El derecho al trabajo y su contenido constitucional legitima a toda Persona y faculta a su titular a desarrollarse mediante el trabajo libre para conseguir la realización de su ser, conforme a su vocación, sujetándose a las disposiciones de ley que lo regulan. Su contenido constitucional se refleja en dos dimensiones: Dimensión de libertad, y Dimensión prestacional (que a su vez posee un doble componente referidos al derecho de acceso y el derecho a permanecer en el puesto de trabajo).

### **SEGUNDA. –**

Existe la necesidad de determinar el contenido constitucional del derecho fundamental al trabajo por medio de un ejercicio hermenéutico, con la finalidad de proteger el bien humano que está detrás del derecho, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Constitución, interpretándola como una unidad. El derecho al trabajo al ser un derecho fundamental y en la medida que tras él se encuentra una realidad unitaria y coherente, que es la Persona humana, la Constitución permite y legitima su defensa de posibles vulneraciones.

### **TERCERA. –**

El principio de buena fe regula el ordenamiento jurídico peruano, sin embargo, en el derecho al trabajo reviste una mayor relevancia a tal punto de formar parte de su contenido constitucional. Su importancia se encuentra dirigida a regular la relación laboral, puesto que las prestaciones contenidas no sólo poseen naturaleza patrimonial sino personal. Esta figura impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, lo que le obliga a actuar con la diligencia y el cuidado necesario para que el trabajador cumpla con las labores que se le encomiendan. Por otro lado, el empleador debe de ejercer los poderes empresariales sin transgredir los derechos fundamentales del trabajador.

### **CUARTA. –**

La naturaleza del despido es causalista, es decir, si bien el empleador posee la facultad de poner fin al vínculo laboral, dicha facultad será legítima y eficaz, únicamente cuando el trabajador haya incurrido en algún tipo de responsabilidad que se encuentre regulada por nuestro ordenamiento jurídico. Entenderlo de otro modo, sería aceptar la transgresión del contenido constitucional del derecho al trabajo.

### **QUINTA. –**

El ordenamiento constitucional peruano precisa determinadas causas justas para que proceda el despido, el sistema de tipificación de estas causales es el sistema taxativo, sin embargo, sería mejor que se implante el sistema mixto. En consecuencia, si bien se establecen supuesto taxativos que constituyen actos que conlleven al despido, también es necesario que se requiera de actividad interpretativa, sin llegar a extremos donde sea el intérprete el que posea amplia libertad al momento de aplicar la normativa. Por el contrario, es necesario que su discrecionalidad se encuentre limitada por ciertos parámetros, como son los lineamientos normativos, los principios de nuestro ordenamiento jurídico. Aceptar una interpretación contraria significaría legitimar verdaderas injusticias.

### **SEXTA. –**

La Constitución de 1993 suprime lo dispuesto en la Constitución de 1979, en referencia a: “El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”, siendo posible preguntarnos sobre la existencia de causas justas previstas por ley que no

conlleven el despido del trabajador. Es decir, las disposiciones de causas justas de despido, concretamente de la condena penal por delito doloso, no deviene en inconstitucional si se analiza de la mano del principio de buena fe laboral.

**SÉPTIMA. –**

La causal concreta de despido en base a una sentencia firme por condena penal de delito doloso, encuentra su fundamento en el incumplimiento de los deberes del trabajador en transgresión al principio de buena fe. Señalamos que el fundamento de la causal referida es el mismo fundamento de la causal referida a la falta grave, es en este sentido que cuestionamos que el legislador haya apartado la causal de condena penal por delito doloso, emplazándola como un supuesto diferente.

**OCTAVA. –**

El Tribunal Constitucional Peruano, en diversa jurisprudencia manifiesta de forma desacertada que el principio de buena fe se identifica únicamente con la confianza del empleador al trabajador, aproximándola al concepto de fidelidad o confianza exigida a un trabajador de confianza. En este sentido no realiza un análisis concienzudo sobre el incumplimiento del deber de diligencia, cooperación y confianza que debe tener el trabajador a la luz del principio de buena fe.

**NOVENA. –**

Para realizar un análisis correcto sobre la transgresión del principio de buena fe por parte del trabajador, es necesario examinar conjuntamente tres elementos en un caso concreto: a) el tipo de condena y delito cometido, b) el tipo de labor que realiza el trabajador en contraste con el giro de negocio de la empresa y c) los tres deberes esenciales que constituyen el principio de buena fe y su quebrantamiento, según las circunstancias concretas de cada caso; ello en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

**DÉCIMA. –**

El ordenamiento jurídico español, mediante su jurisprudencia señala que la jurisdicción laboral determina si la actuación del trabajador conlleva al despido analizando si hubo vulneración del principio de buena fe, es irrelevante si esa misma actuación es constitutiva de delito, ello debido a que los niveles de conducta exigidos contractualmente no son los mismos que los exigidos a efectos penales. A diferencia del ordenamiento jurídico

peruano que considera de forma errónea como una mera formalidad sin utilidad práctica darle la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos sobre los hechos, ya que la veracidad sobre ellos queda plasmada en la sentencia condenatoria firme.

**DECIMO PRIMERA. –**

La presente investigación concluye que no en todos los casos es constitucional la aplicación de la condena penal por delito doloso como causa justa de despido, puesto que no en todos los casos el trabajador vulnera el principio de buena fe. Es por ello que resulta conveniente interpretar en cada caso concreto si existe un incumplimiento de los deberes de diligencia, cooperación, confianza de acuerdo al tipo de labor que desempeña el trabajador, de acuerdo al giro del negocio de la empresa, y de acuerdo al tipo de delito cometido por el trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

ALMAGRO NOSETE, José. *Comentario al art. 1258 del Código Civil*. Segunda Edición, Bosch, Barcelona, 2006.

ALONSO GARCÍA, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Séptima Edición, Ariel, Madrid, 1981.

ALONSO GARCÍA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Bosch, Barcelona, 1960, T. I.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. *Derecho del Trabajo*. Décimo cuarta Edición, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1995.

ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción general al despido y a sus causas*. En Estudios sobre el Despido (Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar) AA.VV., Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1996.

ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contratos de trabajo*. Universidad de Madrid – Facultad de Derecho, Madrid, 1968.

ARBULÚ CELI, Juan Antonio. *¿Númerus clausus o númerus apertus? Respeto al principio de legalidad o libre desarrollo de la autonomía de la voluntad*. Actualidad Jurídica. 2010, número 165.

- ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra, Lima, 2008.
- ARDÓN ACOSTA, Víctor. *El Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias*. Escuela Judicial, San José, 1999.
- ARIAS TORO, Javier. *Principios jurídicos y lógica de la argumentación, Centro Colombiano para el desarrollo del Derecho*, Bogotá, 2003.
- BARNES VASQUEZ, Javier. *Introducción al principio de proporcionalidad en el Derecho comparado y comunitario*. Revista de Administración Pública N°.135, España, 1994.
- BARREIRO GONZALEZ, German. *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación de Trabajo debida por el Trabajador*. Cuarta Edición, Casa de estudios constitucionales, Madrid, 1981.
- BENDA, Ernesto. *Dignidad Humana y derechos de la personalidad*. Manual de Derecho Constitucional, Marcial Pons, Madrid, 2001.
- BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, José Ignacio. *El despido disciplinario y sus causas: Análisis de la jurisprudencia*. Editorial Comares, Granada, 2001.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Segunda edición, Ara, Lima, 2006.
- CARRASCO FERRERA, Ángel. *El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional*. Revista Española de Derecho Constitucional N°.11, España, 1984.
- CARRO ZUÑIGA, Carlos. *Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo*. Editorial Juritexto, San José, 1992.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia. *La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe*. Relaciones Laborales Número 12, Madrid, 2004.

- COING, Helmut. *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*. Ariel, Barcelona, 1961.
- CONDE MARIN, Emilia. *La Buena fe en el contrato de trabajo. Un estudio de la Buena fe como elemento de la integración del contrato de trabajo*. La Ley, España, 2007.
- CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Estudios sobre jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Academia de la Magistratura/Sociedad Peruana del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2004.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.
- DE FERRARI, Francisco. *La equiparación en el Derecho del trabajo*. Gaceta del Trabajo N°5, Buenos Aires, 1966.
- DÍAZ GARCÍA, Elías. *Sociología y Filosofía del Derecho*. Taurus, Madrid, 1971.
- DIEZ PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. *La doctrina de los propios actos*. Bosch, Barcelona, 1963.
- DIEZ PICAZO, Luis. *Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho*. Ariel, Barcelona, 1973.
- DUGUIR, León. *Transformaciones del Derecho Público y Derecho Privado*. Comares, España, 2007.
- DURÁN LÓPEZ, Federico. *Jurisprudencia constitucional y de Derecho del Trabajo, Ministerio de trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 2014.
- ERMIDA URIARTE, Óscar. *La estabilidad del trabajador de las empresas. ¿Protección real o ficticia?* Acali, Montevideo, 1983.
- FERNANDEZ LÓPEZ, María. *El poder disciplinario en la empresa*. Civitas, Madrid, 1991.

- FIGUEROA GUTARRA, Edwin. *Despido vinculado a la conducta del trabajador, Normas Legales*. Vol II, T.333, Trujillo, 2004.
- GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Segunda Edición, Grijley E.I.R.L, Lima, 2009.
- GÁRATE CASTRO, Javier. *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea*. Universidad de Santiago de Compostela, Madrid, 1997.
- GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*. Segunda Edición, Editorial LTR, Brasil, 1986.
- GIL GIL, José Luis. *Principio de la buena fe y poderes del empresario*. Consejo Andaluz de Relaciones Labores, Sevilla, 2003.
- GODREAU ROBLES, Michel. *Lealtad y buena fe contractual*. Revista Crítica de Derecho, Madrid, 1992.
- GONZALES PEREZ, Jesús. *El principio general de la buena fe en el derecho administrativo*. Quinta Edición, S.L.Civitas Ediciones, Pamplona, 2009.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Alfonso. *El despido, cuestiones prácticas, jurisprudencia y preguntas con respuestas*. Segunda Edición, Editorial Lex Nova, España, 2010.
- GORELLI HERNANDEZ, Juan y GÓMEZ ALVAREZ, Tomás. *El despido disciplinario*. Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2008.
- GUNTHER GONZALES, Barrón y ORDOQUI CASTILLA, Gustavo. *Abuso de Derecho “En civil, comercial, procesal, laboral y administrativo”*, Ediciones Legales E.I.R.L. Perú, 2014.
- HÄBERLE, Peter. *La Libertad Fundamental en el Estado Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1997.

- HERNÁNDEZ GIL, Antonio. Reflexiones. *Sobre una concepción ética y unitaria de la buena fe y el abuso del Derecho*. En Discurso en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, Madrid, 1979.
- MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid, 1991.
- MARX, Karl. *El Capital*. Miguel Castellote, Madrid, 1978.
- MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. *Tutela judicial efectiva, control de razonabilidad de las decisiones judiciales y canon reforzado"de motivación en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración N°73, España, 2008.
- MILLÁN PUELLES, Antonio. *Sobre el hombre y la sociedad*. Madrid, Rialp S.A., 1976.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Onceaba Edición, Tecnos, Madrid, 1990.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Ideología y lenguaje en las leyes laborales en España (1873–1978)*. Civitas, Madrid, 1992.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *La Buena fe en el derecho de trabajo*. Tecnos, Madrid, 2001.
- ORTIZ LALLANA, Carmen. *Causas, forma y efectos del despido disciplinario*. En Revista Española de Derecho del Trabajo “El Estatuto de Trabajo, Veinte años después”. Edición especial N°100, Civitas, Madrid, 2000.
- PALOMEQUE LOPÉZ, Manuel. *Derecho del Trabajo e Ideología*. Tecnos, España, 2011.

- PECES BARBA, Gregorio. *Derechos Fundamentales*, Universidad complutense, cuarta edición Madrid 1996.
- PIAGET, Jean. *Las relaciones entre la moral y el derecho*. En Estudios Sociológicos, Ariel, Barcelona, 1977.
- PLÁ RODRÍDUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma, Buenos aires, 1978.
- PLA RÓDRIGUEZ, Américo. *La Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador y la Seguridad de los Ingresos de los Trabajadores Afectados*. Asociación de Cajas de Ahorros para relaciones laborales (ACARL), Madrid,1983.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1978.
- QUIROGA LAVIÉ, Humberto y BENEDETTI, Miguel Ángel y CENICACELAYA, María de las Nieves. *Derecho constitucional argentino*. Tomo I, Segunda Edición, Rubinzal – Culzoni Editores, Argentina, 2009.
- REALE, Miguel. *Introducción al Derecho*. Décima Edición, Pirámide S.A., Madrid, 1979.
- REHBINDER, Manfres. *Sociología del Derecho*. Pirámide S.A., Madrid, 1981.
- REYES TERRA, Alberto. “Revista de Derecho, jurisprudencia y administración”, T.71, Montevideo, 1974.
- ROMAN DE LA TORRE, María Dolores. *Poder de Dirección y Contrato de trabajo*. Grapheus, Valladolid, 1992.
- SAINZ MORENO, Fernando. *La Buena fe en las relaciones de la administración con los administrados en Revista de Administración Publica*. N°89, Madrid, 1979.
- SÁNCHEZ– OSTIZ, Miguel. *La Insostenible situación del Derecho Penal*. Comares, Granada, 2000.

SANDOVAL HUERTAS, Emiro, *La pena privativa de la libertad en Colombia y en Alemania Federal*. Temis, Bogotá, 1988.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica, Lima, 2007.

SAPAG, Mariano. *El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: Un estudio comparado*. Díkaion: Revista de actualidad, Colombia, 2008.

SERNA BERMÚDEZ, Pedro y TOLLER, Fernando. *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales: Una alternativa a los conflictos de derechos*. La Ley, Buenos Aires, 2000.

TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. *El poder disciplinario empresarial; Principios y garantías*. Tirant lo blanch, Valencia, 2004.



## LINKOGRAFÍA

BALLESTEROS, Jesús. “Exigencias de la dignidad humana en la biojurídica en Biotecnología” Dignidad y Derecho: bases para un diálogo, Eunsa, Pamplona, 2003 en PACHECO ZERGA, Luz. “El derecho a morir y el deber de matar”. [Consultado el 24-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/2623>.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Derecho al Trabajo y el Despido Arbitrario”. En MORALES CORRALES, Pedro. “Derecho al trabajo y Despido Arbitrario Doctrina Jurisprudencial del Tribunal Constitucional”. [Consultado el 05-09-2017]. Disponible en [goo.gl/hCmQfs](http://goo.gl/hCmQfs).

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Acerca de la garantía del contenido esencial y de la doble dimensión de los derechos fundamentales”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1907>.

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Algunas pautas para la determinación del contenido constitucional de los derechos fundamentales”. [Consultado el 14-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/2065>.

- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Conflictos entre derechos constitucionales en la jurisprudencia del tribunal constitucional”. [Consultado el 23-04-2017]. Disponible Reservoirio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1900>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El Contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1907>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “El valor jurídico de la persona humana”. [Consultado el 29-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1952>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Fundamentación filosófica de los derechos humanos”. [Consultado el 17-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1918>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Justificación de los derechos fundamentales implícitos”. [Consultado el 08-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/2140>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares”. [Consultado el 14-04-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1915>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “La Interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio o fin del derecho”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1912>.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los derechos humanos: La persona como inicio y fin del derecho”. [Consultado el 23-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://hdl.handle.net/11042/1926>.

- CUENTAS ORMACHEA, Enrique. “El abuso del Derecho”. [Consultado el 31-10-2017]. Disponible en <https://goo.gl/1kwbF4>.
- DE LA FUENTE HORTAÑON, Rosario. “La protección de la vida y la dignidad de la persona humana en el derecho peruano”. [ Consultado el 25-03-2017] Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1632>.
- MALDONADO MUÑOZ, Mauricio. “El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas”. [Consultado el 05-11-2017]. Disponible en <https://goo.gl/L2QoaN>.
- MALDONADO MUÑOZ, Mauricio. “El principio de razonabilidad y su aplicación al estudio de validez de las normas jurídicas”. [Consultado el 05-11-2017]. Disponible en <https://goo.gl/L2QoaN>.
- PACHECO ZERGA, Luz. “El derecho a morir y el deber de matar”. [Consultado el 24- 03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/2623>.
- PACHECO ZERGA, Luz. “La Responsabilidad de los médicos en los casos de suicidio asistido por respeto a la dignidad humana”. [Consultado el 25-03-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura <https://hdl.handle.net/11042/1918>.
- PACHEZO ZERGA, Luz. “La Proporcionalidad del Despido: La Razonabilidad De Una Sanción”. [Consultado el 16-10-2017]. Disponible en Repositorio Institucional de la Universidad de Piura en <https://goo.gl/oz2KjA>.
- PERELLO DOMENECH, Isabel. “El Principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional”. [Consultado el 10-11-2017]. Disponible en <https://goo.gl/nDBhgk>.
- PÉREZ AGULLA, Sira. “El Trabajo autónomo un estudio jurídico”. En ALONSO OLEA, Manuel. “Introducción general al despido y sus causas en estudios sobre el Despido (Homenaje al Profesor Alfredo

Montoya Melgar)” A.A.VV. Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1996. [Consultado el 25-09-2017]. Disponible en [goo.gl/rNVmRL](http://goo.gl/rNVmRL).

ROJO SANZ, José María. “Fundamentos antropológicos-jurídicos de la defensa de la vida humana”. [Consultado el 25-03-2017] Disponible en Depósito Académico Digital Universidad de Navarra <http://hdl.handle.net/10171/12699>.

RUDZINSKY, Javier. “Interpretación constitucional”. [Consultado el 28-04-2017]. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/graduados/ponencias/rudzinsky.pdf>.

“Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral Primer Seminario Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Lima octubre de 2006. [Consultado el 30-04-2017]. Disponible en [http://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/juris\\_doctrina\\_constlaboral.pdf](http://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/publicaciones/publicacion/juris_doctrina_constlaboral.pdf).

VAN DER LAAT, Bernardo. “La Tutela del Trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en Centro América, En Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y estado actual de los derechos laborales Centroamérica y República Dominicana”. [Consultado el 25-10-2017]. Disponible en [goo.gl/VYzmmR](http://goo.gl/VYzmmR).

VIDAL FUEYO, María del Camino. “El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad de la actividad del juez”. [Consultado el 26-10-2017]. Disponible en <https://goo.gl/MLokqS>.

## **JURISPRUDENCIA**

### **ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO**

- EXP. N°. 5854–2005–PA/TC del 08 de noviembre de 2005.
- EXP.N°.0004–2004–AI/TC del 21 de septiembre de 2004.
- EXP. N°. 0008–2005–AI/TC del 12 de agosto de 2005.
- EXP. N°. 0008–2003–AI/TC del 11 de noviembre de 2003.
- EXP. N°.2868–2004–2003–AA/TC del 24 de noviembre de 2004.
- EXP. N°. 03052–2009–PA/TC del 14 de julio de 2010.
- EXP. N°. 1124–2001–AA/ TC del 11 de julio de 2002.
- EXP. N°. 05740–2008–PA/TC del 16 de marzo del 2009.
- EXP. N°. 03501–2006–PA/TC, 15 de marzo del 2007.
- EXP. N°. 04576–2012–PA/TC, 07 de junio del 2013.
- EXP. N°. 05412–2005–AA/TC del 06 de octubre del 2005.
- EXP. N°. 03501–2006–PA/TC del 15 de marzo del 2007.
- EXP. N°. 00606–2010–PA/TC del 28 de octubre de 2010.

- EXP. N°. 1797–2002–HD/TC del 29 de enero de 2003.
- EXP. N°. 0318–2001–AA/TC del 17 de diciembre del 2002.
- EXP. N°. 05412–2005–AA/TC del 06 de octubre del 2005.
- EXP. N°. 01807–2007–PA/TC del 14 de noviembre del 2007.
- EXP. N°. 04576–2012–PA/TC del 07 de junio del 2013.

### **ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL**

- REC. N°. 70/2011 del 23 de mayo del 2011
- REC. N°. 8/2013 del 24 de abril de 2014.
- REC. N°. 137/2012 del 09 de mayo de 2012.
- REC. N°. 4025/1998 del 23 de diciembre de 1999.
- REC. N°. 3605/2009 del 06 de abril del 2010.
- REC. N°. 70/2011 del 23 de mayo del 2011.
- STC. N°. 25/1981 del 14 de julio.
- STC N°. 53/1985 del 11 de abril.