



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
PIRHUA

# LA PROPORCIONALIDAD DEL DESPIDO: LA RAZONABILIDAD DE UNA SANCIÓN

Luz Pacheco-Zerga

Lima, marzo de 2012

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

## **La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción**

La razonabilidad de una sentencia, así como de cualquier otra argumentación jurídica, se demuestra por su capacidad de disuadir o suscitar convicción porque el derecho declarado en ella corresponda a los hechos que dieron origen al conflicto de intereses. Sólo así el sistema jurídico puede ser garantía de una convivencia social no sólo pacífica sino solidaria. Por el contrario, la falta de razonabilidad y la imposición de decisiones arbitrarias por la fuerza del poder generan descontento y es caldo de cultivo para la violencia.

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 hombres unidos a él para realizar un fin común”<sup>1</sup>. 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>2</sup>.

Este derecho-deber ha enriquecido sustantivamente las relaciones humanas en la relación de trabajo y, no es aventurado afirmar, que lo seguirá haciendo: de hecho la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema están contribuyendo a delimitar mejor las consecuencias concretas de ese respeto. Ante este panorama puede ser útil reflexionar sobre el poder sancionador del empresario y la razonabilidad de utilizar el despido como sanción disciplinaria ante los incumplimientos contractuales. Realizaremos este análisis, en base a la jurisprudencia nacional y del derecho comparado, así como de la doctrina académica, dividiéndolo en tres apartados: el poder disciplinario del empresario y su vinculación con el Reglamento Interno de Trabajo, el origen legal del derecho disciplinario

---

<sup>1</sup> BAYÓN CHACÓN, Gaspar / PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9a ed., II Vols. (Madrid: Pons, 1974), 414.

<sup>2</sup> Cfr. *Ibidem.*, 411.



laboral y su protección en el ámbito constitucional y, por último, la razonabilidad del despido como medida disciplinaria.

### **1. El poder disciplinario del empresario y el Reglamento Interno de Trabajo**

El art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) faculta al empleador a "sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción de las obligaciones a cargo del trabajador". Este poder deviene de su calidad de acreedor del trabajo y de la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador al celebrar el contrato de trabajo (LPCL, art. 4°).

El poder de dirección del empleador, que es la contraparte del deber de subordinación, no implica que el contrato se encuentre continuamente ordenado sino, más bien, eventualmente interferido. A la vez, para que no sea un simple poder moral, requiere contar con una capacidad sancionadora. A esta potestad se le denomina "poder disciplinario". La aplicación de sanciones tiene una doble finalidad: aflictiva y ejemplar<sup>3</sup>. Se trata de lograr que el trabajador rectifique y que los demás no imiten su conducta. La fuente inmediata de esta facultad sancionadora se encuentra en la celebración del contrato de trabajo y la mediata, en la voluntad de la ley. Además existe un fundamento sociológico en la estructura organizada de la empresa, que exige una disciplina para lograr sus fines.

El recurso a las sanciones se debe a la insuficiencia que presentan los mecanismos civiles: la resolución por incumplimiento y la indemnización por daño. El primero –la resolución del contrato– dificulta la continuidad necesaria en el trabajo empresarial. Además resulta irrazonable cuando se trata de faltas leves, pero que si no son sancionadas lesionan la justicia, la disciplina laboral y a la misma organización del trabajo. La indemnización por daño resulta ilusoria pues normalmente el trabajador se encuentra en una situación de "debilidad patrimonial" y no podrá resarcir económicamente el daño causado al empleador con su incumplimiento.

---

<sup>3</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, traducido, 29a ed. (Madrid: Tecnos, 2008), 365.

Se debe tener en cuenta que si el empleador es una persona física, el trabajador estará sujeto a las órdenes sin intermediarios. Pero, cuando se trata de una persona jurídica, la subordinación se convierte, de algún modo, en impersonal. Las normas y a la jerarquía institucional establecen las funciones y responsabilidades, que sólo en la práctica devienen en deberes y derechos particulares. Para que se concreten han de darse órdenes, a través de la escala de mandos en las que se integra el trabajador y a cuya cabeza se encuentra el titular del negocio. Por tanto, la subordinación implica el sometimiento a una jerarquía, en la que el inmediato superior es quien imparte las órdenes y ante el cual debe obediencia el trabajador. Para delimitar los incumplimientos de los trabajadores y la potestad sancionadora no sólo es conveniente sino necesario contar con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La obligación de contar con un el Reglamento Interno de Trabajo está contenida en el D.S. 039-91-TR, que establece como una de las principales disposiciones que debe contener ese documento, el detalle de las medidas disciplinarias (art. 2, inc. I). Esta obligación es para las empresas que cuenten con cien o más trabajadores, pero nada obsta –al contrario– para que una empresa con menor número de servidores cuente con uno. Un Reglamento Interno, convenientemente redactado y, además, aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo permite al empleador que actúa conforme él, demostrar en juicio que ha cumplido con el principio de legalidad en el ámbito laboral. Mencionaremos algunos ejemplos de la jurisprudencia constitucional que clarifican esta afirmación.

En la sentencia del Exp. N° 0010-2002-AI/TC, el TC declaró que este principio exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley. En consecuencia no cabe la aplicación por analogía ni el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. La aplicación de esta regla al ámbito disciplinario laboral se manifiesta en denominado “subprincipio de tipicidad o taxatividad, que impone que las conductas prohibidas (entiéndase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de



formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista por la ley”<sup>4</sup>.

Más en concreto aún, al pronunciarse sobre la acción de amparo presentada por un trabajador despedido por una Municipalidad, al haberse presentado en estado de embriaguez, comparó el texto del D. S. 003-97-TR, art. 25, inc. e) con el art. 87 del Reglamento Interno de Trabajo, que tipificaba la misma falta. Y concluyó que “en el presente caso no se ha vulnerado el principio de legalidad, pues la falta imputada al demandante se encuentra previamente determinada en la ley (*lex scripta*), la cual es anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y describe un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*). Asimismo este Tribunal considera que las dos disposiciones citadas definen de manera precisa y cierta la conducta que se considera como falta laboral, razón por la que tampoco se vulnera el subprincipio de tipicidad o taxatividad”<sup>5</sup>.

En otra oportunidad, con motivo del Exp. N.º 02267-2009-PA/TC, el TC amparó la reposición de un trabajador que había recibido la sanción de despido ante su primera falta laboral, cuya gravedad no parecía proporcional a la medida empleada y como argumento principal el Tribunal esgrimió que el empleador “no tuvo en cuenta lo establecido en los artículos 112º y 114º de su propio Reglamento Interno de Trabajo, que obra de f. 43 a 74, en el sentido de que “(...) las faltas que cometiera el trabajador, dan lugar a las medidas disciplinarias que pueden ir desde una amonestación verbal hasta un despido, según sea la gravedad de la falta cometida y de acuerdo a ley. “(Artículo 112º); “Al imponer las sanciones disciplinarias, la Empresa tendrá en cuenta las circunstancias y los antecedentes de los trabajadores obrando siempre con equidad, buena fe (...)” (artículo 114º)”<sup>6</sup>.

Para poner fin a este apartado queremos referirnos a la sentencia recaída en el Exp. N.º 02168-2008-PA/TC que basó su decisión, entre otras cosas, en que el art. 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad demandada establecía que “el otorgamiento de permisos y/o licencias es facultad del Colegio, su autorización estará sujeta a las necesidades propias de trabajo y a las limitaciones que se hayan establecido al respecto; los permisos

---

<sup>4</sup> Exp. N.º 03169-2006-PA/TC, f.j. 6.

<sup>5</sup> Exp. N.º 03169-2006-PA/TC,

<sup>6</sup> F.j. 5º.

podrán ser concedidos a criterio del Jefe de cada Área y refrendados por el Director correspondiente”<sup>7</sup>. Y, al haberse acreditado que la trabajadora cumplió con solicitar el permiso oportunamente a su jefe inmediato y que fue empleado adecuadamente, el empleador no puede alegar que la ausencia era injustificada o que era indispensable la autorización del Jefe de Personal para concederlo. Inclusive, en esa oportunidad el Tribunal concluyó que los permisos “no son dádivas ni obsequios que realiza el empleador al trabajador sino que constituyen derechos establecidos en la ley para ser ejercitados por los trabajadores con el cumplimiento de las formalidades pertinentes”<sup>8</sup>.

## 2. El origen legal del derecho disciplinario laboral y su protección en el ámbito constitucional

El poder sancionador laboral se origina y es regulado por normas de carácter infra constitucional. Por tanto, los conflictos que puedan presentarse sobre el legítimo ejercicio del poder disciplinario deberían dilucidarse en sede judicial y no constitucional, ya que en principio serían cuestiones de legalidad ordinaria. Sin embargo, cuando esta potestad no se ejercita con criterios de proporcionalidad o razonabilidad fácilmente son lesionados los derechos fundamentales del trabajador y deviene en un abuso del derecho, que no es amparado por nuestro orden constitucional. Recientemente el Tribunal Constitucional ha precisado que el principio de interdicción o prohibición de la arbitrariedad “tiene un doble significado: a) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; y, 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 (Cfr. STC 0090-2004-AA/TC, fundamento 12). A lo dicho debe agregarse que constituye deber primordial del Estado peruano garantizar la plena vigencia y

---

<sup>7</sup> F.j. 3 del Voto Dirimente del Magistrado Calle Hayén.

<sup>8</sup> F.j. 12.



eficacia de los derechos fundamentales, interdictando o prohibiendo cualquier forma de arbitrariedad (artículo 44°, de la Constitución)”<sup>9</sup>.

En consecuencia, lo que el Tribunal Constitucional evaluará cuando se presenten acciones de amparo por esta causal es si la conducta del empleador ha vulnerado un derecho fundamental. Es de todos conocidos que desde el año 2002 el TC ha elaborado una doctrina de protección contra el despido arbitrario, que no sólo se extiende a los casos de nulidad del despido por actos del empresario viciados de una arbitrariedad que implican un abuso del derecho, sino que ha creado un régimen de protección que corresponde a la Constitución de 1979<sup>10</sup>. En consecuencia, acierta el TC al negar eficacia jurídica a los despidos incausados y fraudulentos porque impiden el ejercicio del derecho de defensa a los trabajadores. Pero hierra al declarar que sólo es legítimo el despido que se funde en causa justa relativa a la conducta o a la capacidad del trabajador y que sea probada en juicio, porque esta exigencia corresponde a una Constitución que no se encuentra vigente<sup>11</sup>.

Esta postura del TC le lleva a incluir entre los derechos fundamentales el del trabajar y a considerar los despidos como actos pasibles de amparo constitucional si se demuestra la desproporcionalidad o irracionalidad de la conducta empresarial, sin ser necesario aducir la vulneración de otro derecho fundamental, lo cual ha sido criticado por la doctrina académica<sup>12</sup>

A la vez no se puede negar que la Constitución Política del Perú, “como toda Constitución de un Estado, lleva consigo un conjunto de atributos normativos y de superioridad que determina la unidad del ordenamiento del Estado. Pero como la

---

<sup>9</sup> EXP. N.º 02004-2010-PHC/TC, f.j. 3.

<sup>10</sup> “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada” (Constitución de 1979, art. 48). Un ponderado estudio de los alcances de esa sentencia del TC se encuentra en CASTILLO CÓRDOVA, Luis, “El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo,” *Asesoría Laboral*, no. 167 (2004): 9-14.

<sup>11</sup> Sobre esta cuestión remito también a lo expresado en PACHECO ZERGA, Luz, “Las vías procedimentales para la protección del derecho al trabajo y los derechos conexos,” en *Comentarios a los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional*, ed. Susana Castañeda Osu (Directora) (Lima: Grijley, 2010), 778-788.

<sup>12</sup> Cfr. SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO, “La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993,” en *II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, ed. Alfonso de los Heros Pérez Albela y Manuel Alonso Reyna Camino (Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006), 100.

Constitución no es una norma de cualquier contenido, sino precisamente portadora de unos determinados valores materiales que tienen su soporte en el orden sustantivo que conforman los expresados valores, esta debe expresar una unidad que informe todo el ordenamiento jurídico. Estos valores están expresados en su gran mayoría en los derechos fundamentales contenidos en ella. En tal sentido, todo acto que esté orientado a menoscabar aquellos valores superiores contenidos en la Constitución, vengan estos de particulares o de parte del Estado están proscritos por la Constitución Política del Perú, pues atentarían contra aquel orden de los valores (...)”<sup>13</sup>.

De entre estos valores superiores destaca nítidamente el de la dignidad de la persona, respecto del cual el Tribunal Constitucional ha señalado que: “(...) constituye tanto un principio como un derecho fundamental; en tanto principio actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejecución de las normas por parte de los operadores constitucionales, y como derecho fundamental se constituye en un ámbito de tutela y protección autónomo, donde las posibilidades de los individuos se encuentran legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección ante las diversas formas de afectación de la dignidad humana (...)”<sup>14</sup>.

Además, la *dignidad de la persona* se “presenta como el verdadero pilar sobre el cual se erigen los demás derechos fundamentales, siendo uno de ellos el derecho al trabajo (...). El trabajo es un derecho inherente al hombre, un valor fundamental, útil y necesario. La propia naturaleza de hombres y mujeres, de cualquier edad y condición, sólo puede encontrar su perfección en el trabajo, que es un fin en si mismo y enaltece la dignidad humana, por lo tanto, es fundamental para alcanzar una vida plena. De este derecho depende el fortalecimiento no sólo de la persona en si misma, sino además y visto en proyección va a constituir el presupuesto necesario para formar y mantener una familia. En tal sentido la noción de trabajo va más allá de su dimensión puramente económica, contribuye al bien común y calidad de vida de la sociedad en general”<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Exp. 1412-2007-AA/TC.

<sup>14</sup> Exp. 2273-2005-PHC/TC.

<sup>15</sup> Exp. 01244-2006-PA/TC.



Al ser el trabajo una actividad esencial para el desarrollo de la personalidad y para contribuir al desarrollo social de la comunidad tiene, en esa medida, el carácter de derecho humano fundamental, derivado de la dignidad de la persona. Por eso, los derechos y obligaciones que surgen de la celebración del contrato de trabajo, ya sea por la voluntad autónoma de las partes o por la heterónoma del Estado, -que impone obligaciones de protección social, remuneraciones mínimas, etc.- se enmarcan en el espacio de un derecho humano fundamental: el de trabajar<sup>16</sup> y de una obligación esencial: la de respetar su dignidad<sup>17</sup>.

Resulta evidente que la celebración del contrato de trabajo no puede significar el despojamiento de los derechos fundamentales: así lo declara expresamente la Constitución en el segundo párrafo del artículo 23<sup>18</sup>. Ahora bien, cuando en el texto constitucional se prohíbe la limitación en el ejercicio de los derechos constitucionales esto no significa que ese ejercicio sea ilimitado, pues ningún derecho lo es. Más aún, los compromisos que se adquieren por la celebración del contrato de trabajo modifican las posibilidades de ejercicio de los derechos fundamentales de acuerdo a las reglas de la buena fe. Así tenemos que si un profesor trabaja para una entidad educadora con Ideario, su derecho a la libertad de expresión queda enmarcado dentro de los lineamientos de dicho Ideario. O, si se trata de un obrero o empleado que labora en una empresa donde sea obligatorio el uso de un uniforme, dichos trabajadores ceden espacio en su derecho a la propia imagen, pero sin menoscabar por ello su dignidad personal. A la vez, constituiría un abuso del derecho que el empleador pretendiese imponer al profesor que promueva o actúe en su labor docente con criterios no previstos en dicho ideario. Algo similar ocurriría si el uniforme tuviese tales características que atentasen contra el respeto debido al propio cuerpo (ya que el cuerpo no es una cosa, sino la misma persona). No puede perderse de vista que en esta conjunción de deberes y derechos tanto el empresario como el trabajador dan cauce a sus fines, intereses y aspiraciones<sup>19</sup>. Por

---

<sup>16</sup> Constitución, art. 2.15

<sup>17</sup> “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Constitución 23.3.

<sup>18</sup> “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

<sup>19</sup> En la antigüedad se negaba estos derechos a los esclavos y siervos: el desarrollo del Derecho del Trabajo ha logrado este reconocimiento del Derecho que “consiste, por un lado en dar protección jurídica a un ámbito de auto soberanía para reglamentar las propias situaciones jurídicas y, a través de ellas, dar cauce a los fines, intereses y aspiraciones personales, que son los que se consiguen al celebrar los contratos”. DÍEZ-PICAZO,

eso, deben cumplir con las obligaciones asumidas dentro de las reglas de la buena fe contractual y al hacerlo reconocen implícitamente la igual autodeterminación de la otra parte, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto<sup>20</sup>.

A la vez es evidente que desde hace una década hemos asistido a un fenómeno, común por lo demás en aquellos países que cuentan con un Tribunal Constitucional, que es denominado por la doctrina científica laboral como la “recomposición constitucional del contrato de trabajo”<sup>21</sup>. Efectivamente, la interpretación que ha realizado ese alto tribunal sobre el poder de dirección y fiscalización del empleador en relación a los derechos fundamentales del trabajador ha llevado a modificar de manera sustancial su alcance y protección mediante el recurso de amparo.

### 3. La razonabilidad del despido como medida disciplinaria.

Los supuestos de falta grave que justifican el despido<sup>22</sup> y la jurisprudencia judicial y constitucional ponen de manifiesto que el ejercicio del poder sancionador del empleador debe realizarse con criterios de proporcionalidad. Debe existir una graduación en las sanciones y una equivalencia con las faltas cometidas por el trabajador, de tal modo que el despido sea la *ultima ratio* del empresario.

El Derecho del Trabajo se ha inspirado en la construcción penal de los delitos y las penas y en la administrativa de las contravenciones y sanciones, para establecer un sistema disciplinario basado en la graduación de las faltas y de las correspondientes sanciones. La razonabilidad de la sanción se encuentra directamente relacionada, entre otros, con los

---

Luis, *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, traducido, 5a ed., III Vols., vol. I (Madrid: Civitas, 1996), 126.,

<sup>20</sup> Cfr. LARENZ, Karl, *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*, traducido por Luis Díez-Picazo (Madrid: Civitas, 1985), 67.,

<sup>21</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel, "La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo," en *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, ed. Antonio V. Sempere Navarro (Director) / Rodrigo Martín Jiménez (Coordinador) (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003), 208.,

<sup>22</sup> LPCL, 25



principios de inmediatez, no discriminación y el recurso al despido como la última sanción. Nos referiremos brevemente a los tres.

Toda sanción debe observar el principio de inmediatez. La falta de sanción oportuna se equiparara a una condonación de parte del empleador. No hay plazos máximos o mínimos en relación a la comisión de la falta si no, más bien, al conocimiento que tenga el empleador de dicha falta. La doctrina del TC distingue dos etapas en este principio: la cognoscitiva (conocer la falta) y la volitiva (decidir y comunicar la sanción)<sup>23</sup>. Lo fundamental es que pueda apreciarse la razonabilidad del ejercicio de la potestad sancionadora entre la comisión de la falta y la imposición de la sanción.

No se vulnera el principio de inmediatez cuando el procedimiento sancionador llevado a cabo por el empleador se realiza dentro de un plazo razonable y se respetan las garantías del debido proceso, que permite el ejercicio del derecho de defensa. Los términos o plazos existentes entre las etapas del principio de inmediatez varían de acuerdo a la complejidad de la falta cometida y/o de la organización empresarial. En consecuencia el principio de inmediatez puede calificarse de elástico y su observancia se delimita en base a las circunstancias concretas de cada caso, que dan la medida de su razonabilidad<sup>24</sup>.

En relación al segundo principio, el de no discriminación, se puede advertir que si bien el art. 33 de la LPCL faculta al empleador a imponer sanciones diversas por la comisión de una misma falta por distintos trabajadores, esta diferenciación debe basarse en causas objetivas, de lo contrario incurriría en una discriminación arbitraria y el despido sería calificado de nulo. En este sentido se pronunció la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la sentencia recaída en el Expediente N.º 2386-2005 - Callao al señalar que un despido es nulo si se basa en motivos discriminatorios, aún cuando no se encuentren tipificados en la LPCL. En estos casos se aplica directamente la prohibición de discriminación recogida en la Constitución (art. 2.2<sup>25</sup>). En esa oportunidad la decisión del

---

<sup>23</sup> Cfr. Exp. N° 00543-2007-PA/TC.

<sup>24</sup> Para un análisis más detallado de esta cuestión remito a "Principio de inmediatez. Tendencias jurisprudenciales." *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 152 (2011): 253-255."Principio de inmediatez. Tendencias jurisprudenciales," *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 152 (2011).

<sup>25</sup> "Toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

empresario de despedir sólo a uno de los dos trabajadores que cometieron la misma falta grave fue calificada de discriminatoria porque ninguno de los dos tenía antecedentes y el despedido se había afiliado al sindicato, mientras el otro, no. Consecuentemente, el despedido fue calificado de nulo y se ordenó la reposición del trabajador. En estos casos hay que tener presente que “la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato”<sup>26</sup>.

Y, en relación al recurso al despedido como última sanción, el TC ha recordado diversos pronunciamientos a este respecto con motivo del Exp. N° 01059-2009-PA/TC. Así en la decisión recaída en el caso Rafael García Mendoza, el TC consideró desproporcionado el despedido de un trabajador como consecuencia del mal uso del correo electrónico otorgado por la empresa emplazada, ya que el artículo 108° de su Reglamento Interno de Trabajo establecía cuatro medidas disciplinarias (amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y despedido). En tal sentido, el Tribunal concluyó que:

“(…) resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales, sino fundamentalmente sustantivos”<sup>27</sup>.

Asimismo, aún cuando no se trataba del ámbito laboral sino del administrativo sancionador, el TC ha expuesto como doctrina aplicable a las relaciones laborales el hecho de que si bien el Reglamento de una universidad establecía taxativamente las faltas pasibles de ser sancionadas, no precisaba cuáles eran graves o leves, por lo que la valoración hecha por la Comisión sancionadora fue arbitraria. En esa ocasión se expulsó a un alumno de la universidad por haber sido encontrado con un cigarrillo de marihuana en uno de los

---

<sup>26</sup> Sentencia Sala Transitoria y Constitucional, expediente N.° 2386-2005 – Callao recogida en MIRANDA & AMADO, Abogados, "Informativo Laboral," MIRANDA & AMADO, Abogados, <http://www.mafirma.com.pe/pub/laborales/08/mayo1/jurisprudencia1.htm>.

<sup>27</sup> Citado en el Exp. N° 01059-2009-PA/TC.



ambientes de dicho centro educativo. En este caso, el Tribunal llegó incluso a cuestionar que el Reglamento facultara a la Comisión a que, dependiendo de la gravedad de la falta, aplique directamente la sanción de la separación a sus alumnos. En ese sentido, recogiendo el criterio ya sentado en la STC N° 02192-2004-AA/TC, reiteró que el análisis de razonabilidad de una medida (administrativo sancionadora), implica determinar si se ha dado:

“a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.

b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.

c. Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la mas idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso” [3].

En consecuencia, concluye el TC, que este “canon de interpretación le permitió al Tribunal apreciar que, en el caso concreto, el consumo de la droga incautada había sido circunstancial, que el demandante no tenía antecedentes personales y que, por el contrario, éste se encontraba en el último semestre de la carrera, por lo que declaró fundada la demanda interpuesta”<sup>28</sup>.

Queda en evidencia, por tanto, que en sede constitucional la validez del despido está directamente relacionada con su proporcionalidad como medida disciplinaria. Si la sanción impuesta resulta desproporcionada e irrazonable “en modo alguno justifican la imposición de la sanción más grave, que es el despido de trabajador. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la emplazada no ha argumentado que el demandante tenga antecedentes disciplinarios, razón por la que debe concluirse que la sanción impuesta (despido) no fue la más adecuada

---

<sup>28</sup> Citado en el Exp. N° 01059-2009-PA/TC.

e idónea”<sup>29</sup>. Lamentablemente, el TC identifica la procedencia del despido con su eficacia jurídica, realizando una equivocada equivalencia. Efectivamente, en el derecho comparado, en concreto en la normativa española encontramos que los despidos pueden ser calificados de procedentes, improcedente y nulos<sup>30</sup>. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (ET). La obligación de readmisión está reservada para el despido nulo, que es aquel que tiene “por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” (ET, 55.5). En cambio, si el despido es improcedente, porque la sanción disciplinaria es excesiva o por cualquier otro motivo, le corresponde al empresario optar entre la readmisión o el pago de una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con topes establecidos en la misma norma (ET, 56.).

La anunciada Ley General de Trabajo es una oportunidad para ordenar este delicado tema para armonizar la tutela al trabajador antes supuestos de abuso del derecho, con el derecho del empresario de prescindir de los servicios de un trabajador cuando existan motivos suficientes, aún cuando estos luego no se puedan probar en juicio. Se debería eliminar la posibilidad del despido arbitrario de nuestro Ordenamiento, cuya sola denominación es contraria a los valores constitucionales y buscar un término más acorde con la realidad de las conductas.

---

<sup>29</sup> Exp. N.º 03169-2006-PA/TC, f.j. 15.

<sup>30</sup> Estatuto de los Trabajadores (ET), 55.4 Y 5.



#### 4. Bibliografía

Lima, 27 de marzo de 2012

- BAYÓN CHACÓN, Gaspar / PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 9a ed. II Vols. Madrid: Pons, 1974.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. "El contenido constitucional del derecho al trabajo y el proceso de amparo." *Asesoría Laboral*, N°. 167 (2004): 9-14.
- DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5a ed. III Vols. Vol. I. Madrid: Civitas, 1996.
- LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de Ética jurídica*. Traducido por Luis Díez-Picazo. Madrid: Civitas, 1985.
- MIRANDA & AMADO, Abogados. "Informativo Laboral." MIRANDA & AMADO, Abogados,  
<http://www.mafirma.com.pe/pub/laborales/08/mayo1/jurisprudencia1.htm>.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29a ed. Madrid: Tecnos, 2008.
- PACHECO ZERGA, Luz. "Las vías procedimentales para la protección del derecho al trabajo y los derechos conexos." en *Comentarios a los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional*, editado por Susana Castañeda Osu (Directora), 761-788. Lima: Grijley, 2010.
- "Principio de inmediatez. Tendencias jurisprudenciales." *Diálogo con la Jurisprudencia*, N°. 152 (2011): 253-255.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel. "La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo." en *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, editado por Antonio V. Sempere Navarro (Director) / Rodrigo Martín Jiménez (Coordinador), 207-228. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO. "La protección de los derechos laborales en la Constitución peruana de 1993." en *II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de*

*Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, editado por Alfonso De Los Heros Pérez Albela Y Manuel Alonso Reyna Camino, 28-102. Arequipa: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2006.

