

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO



FACULTAD DE DERECHO

TESIS

***“LA GRAVEDAD DE LA FALTA COMO CRITERIO HABILITADOR PARA
DESPIDO LABORAL, CASO CONCRETO: INJURIA Y FALTAMIENTO DE
PALABRA.”***

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Bach. OLINDA NOELIA DEL ROCIO ROJAS RUIZ

Chiclayo, Febrero de 2012.

Le Dedico:

A Dios.

*Por haberme dado salud
para lograr mis objetivos,
además por su infinita bondad y amor.*

A mis padres.

*Por su apoyo en todos los momentos,
por sus consejos, sus valores,
la motivación constante
que me han permitido ser una persona de bien.*

Agradezco a Dios por su amor infinito que me da día a día; mis padres, por ser el motor que me impulsan a seguir adelante y ser cada vez mejor; mi asesora de tesis la profesora Cristina Torres Tafur, que con su paciencia y cariño me ha guiado a lo largo de esta investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “*La Gravedad de la Falta como criterio habilitador para el Despido Laboral, en la: Injuria y Faltamiento de Palabra*” se basa en la metodología cualitativa, el mismo que obedece al análisis de los divergentes pronunciamientos jurisprudenciales de nuestros tribunales, en la evaluación y calificación de la gravedad de la falta de injuria y faltamiento de palabra para habilitar el despido del trabajador, teniendo como propósito unificar las peculiaridades que configuran a la injuria y faltamiento de palabra, como falta “grave” que justifique el despido del trabajador. Asimismo este análisis responde debido a que el despido por falta grave de injuria o faltamiento de palabra consagrado en el artículo 25 inciso f) de Productividad y Competitividad Laboral, sólo refiere sí el trabajador incurre en injuria o faltamiento de palabra, el empleador en ejercicio de su potestad sancionadora lo despedirá, al volverse insostenible el vínculo laboral; ante ello, el mencionado artículo no establece la “gravedad” de la falta para facultar el despido, quedando una libre valoración de esta que podría transgredir los derechos fundamentales del trabajador.

En este sentido, a través de un análisis de la jurisprudencia y mayoría doctrinaria, se unifican las peculiaridades que deben reunir la falta grave de injuria o faltamiento de palabra para producirse el despido del trabajador, tenemos que: se analizarán las circunstancias en la que se produce la ofensa, la reiteración de la

misma ofensa, la intencionalidad, los antecedentes del trabajador, la posición o cargo que tiene en el centro de labores, el lenguaje que utiliza y en el momento expresado, el perjuicio al empleador, la cultura, desarrollo mental y medio social al que pertenece; estas deberán ser valoradas por el empleador al imponer su sanción, a fin de evitar perjuicios a los derechos del trabajador y se impida un ejercicio arbitrario y antojadizo de la facultad sancionadora pues el ejercicio de esta facultad guardará correspondencia a los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad entre falta y sanción.

Palabras clave: despido, facultad sancionadora, gravedad de la falta, injuria, faltamiento de palabra, límites de la facultad disciplinaria, clases de despido, gravedad de falta de injuria o faltamiento de palabra.

ABSTRACT

This research paper entitled "The seriousness of the offense as a criterion for dismissal from work, Case study: Insult and verbal disrespect", is based on qualitative methodology, the same analysis is due to divergent jurisprudential pronouncements of our courts , the evaluation and rating of the severity of Insult and verbal disrespect to enable the worker's dismissal, with the aim to unify the characteristics that shape verbal disrespect libel and speech, and lack "serious" to justify the dismissal the worker. Also, this analysis answers because the dismissal for serious insult or verbal disrespect enshrined in Article 25 paragraph f) Productivity and Competitiveness Act, only if the employee concerned incurs verbal disrespect insult or orally, the employer in the exercise of its power to sanction the offense , will be dismissed of Work because the employment relationship become untenable; to this, the article does not mentioned the "seriousness" needed to dismissal from work , leaving a free assessment of this could violate the fundamental rights of the worker.

In this sense, through an analysis of case law and most doctrinal peculiarities are unified to be met by the serious lack of insult or verbal disrespect to produce the worker's dismissal, we have: we will analyze the circumstances in which the offense occurs, the repetition of the same offense, intent, history of the worker, position or title you have in the middle of work, the language used and when

expressed, the damage to the employer, culture, development mental and social environment to which it belongs, and these must be valued by the employer to impose sanctions in order to prevent harm to workers' rights and prevent arbitrary and capricious exercise of sanctioning powers, as the exercise of this power save correspondence to the principles of reasonableness and proportionality between offense and sanction.

Keywords: dismissal, sanctioning authority, seriousness of the offense, insult , verbal disrespect, the power limits of disciplinary dismissal class, severity of insult or lack of speech verbal disrespect

INDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Resumen.....	IV
 <u>Capítulo I: La Potestad sancionadora del empleador.</u>	
1.1. Enunciación de la potestad sancionadora.....	18
1.2. Características de la facultad disciplinaria del empleador.....	25
1.3. Manifestaciones del Poder Sancionador.....	30
1.4. Principios que limitan la facultad disciplinaria.....	34
1.5. Finalidad del poder disciplinario.....	43
 <u>Capítulo II: El despido por Falta Grave.</u>	
2.1. Definición de despido.....	48
2.2. Derechos fundamentales del trabajador involucrados en el despido.....	51
2.3. Clases de Despido.....	54
2.4. Despido Disciplinario.....	60
2.5. Definición de la falta grave.....	64
2.6. Naturaleza jurídica del despido por falta grave.....	67
 <u>Capítulo III: Particularidades de la falta grave de injuria o faltamiento de palabra para facultar un despido disciplinario.</u>	
3.1. Definición de ofensas verbales.....	73
3.2. Elemento objetivo y subjetivo para el despido.....	77
3.3. Gravedad de la falta.....	80

3.4. Culpabilidad y Quebrantamiento de buena fe.....	83
3.5. Criterios jurisprudenciales de los Tribunales del Perú, en un análisis cualitativo de la injuria y faltamiento de palabra como falta grave vinculados con los principios de proporcionalidad y razonabilidad.....	85
Conclusiones.....	94
Referencias Bibliográficas.....	96

INTRODUCCIÓN

La relación laboral genera derechos y deberes tanto para el trabajador como para empleador. Entre las potestades que detenta el empleador se encuentran la facultad disciplinaria, que en la actualidad nuestra legislación, mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, supone en el artículo 9, que por la subordinación del trabajador, el empleador tiene facultades para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores ante cualquier infracción cometida, es decir, responde que frente a un incumplimiento o inobservancia laboral por parte del trabajador, el empleador podrá sancionarlo en razón y proporción a la falta cometida, existiendo tres clases de manifestación de esta potestad como la amonestación, suspensión y despido laboral.

La preocupación del presente trabajo de investigación, recae en esta última manifestación del poder disciplinario, es decir, en el despido al trabajador. Despido entendido como aquella decisión unilateral por parte del empleador de poner fin al vínculo laboral, existiendo clases de despido, entre ellas, el denominado despido justo, generándose éste cuando el trabajador incurre en causal descrito en el artículo 25 de la LPCL faltas graves. Precisamente la inquietud se encuentra, entre las causales de despido justo del artículo 25° del mismo cuerpo legal, al considerarse que el trabajador comete una falta grave al haber insultado o faltado la palabra verbal o escrita al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se

ocasiona dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, tal como indica el artículo 25 inciso f) de la LPCL será merecedor de despido. Sin embargo, dicha norma no precisa qué debe entenderse por “gravedad” de la falta de injuria o faltamiento de palabra que habilite el despido del trabajador. Asimismo el mencionado artículo supone que, no toda infracción realizada por el trabajador amerita la extinción de la relación laboral, pues para determinarla es necesaria la existencia de una falta grave que haga irrazonable la continuación del vínculo laboral.

La legislación no ha señalado expresamente qué se considera como causa justa de despido en faltamiento de palabra o injuria “grave”, lo que será necesario que ésta revista tal gravedad, que haga imposible la continuación de la relación, tal y como lo señala el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Al respecto, nuestra jurisprudencia se ha venido pronunciando en forma divergente, pues según ha compartido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema - Lima, en la Casación N° 1938-98, al evaluar la gravedad de la falta, señaló, que la injuria a que se refiere el inciso f) se concretaba por el simple hecho de haber vertido expresiones en contra de la empresa, sin que sea necesario que tengan un especial contenido gravoso, manifiesta “que, en ese sentido, la ley laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, es suficiente únicamente que la injuria se encuentre presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta”. En este caso la Sala, a través de la casación mencionada, establece que sólo se requiere la presencia de injuria para proceder al despido del trabajador.

Por otro lado, la jurisprudencia hace hincapié a determinadas características para que esta falta grave de injuria o faltamiento de palabra ocasione el despido. Así se tiene, mediante sentencia, recaída en el Expediente N° 1035-94, se señala que, constituye faltamiento grave de palabra el haber suscrito una carta remitida a la empresa a nombre de la organización sindical, que contiene términos que atacan el honor y la dignidad de los representantes de la empresa y en forma

reiterada, estas expresiones fueron: “personas que han demostrado total irresponsabilidad”, “dilapidando los dineros de los trabajadores y terceros”. En este caso, la jurisprudencia considera necesario la reiteración de términos que ataquen el honor y la dignidad del empleador para que la falta sea considerada grave y, consecuentemente, se pueda despedir al trabajador. Asimismo, mediante la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación 363-99-Lima, ha manifestado que, se vuelve imposible la subsistencia del vínculo laboral, sobre injuria: “la desacreditación del empleador ante terceros, mediante el cuestionamiento de su honorabilidad o respetabilidad personal”; es decir, si el trabajador desacredita al empleador frente a terceros, cuestionando su honor y respeto personal, hará imposible la continuación del vínculo laboral, por lo que se configura la causal de falta grave, y admite su separación de la institución laboral.

La jurisprudencia, también, ha señalado que para verificar el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador como premisa inicial para iniciar un trámite de despido es recomendable atender al hecho de la actividad negligente del servidor la cual adquiere gravedad según el cargo que desempeñaba, la experiencia y antigüedad de este y el perjuicio causado al empleador; como también la reiteración, y circunstancias en que se dio.

No obstante, a nivel de Derecho Comparado, el Tribunal Superior de Valencia, a través de la sentencia 3978-2008, señaló que las injurias verbales pronunciadas en presencia de quien las recibe, especialmente si es el jefe inmediato, son merecedoras de despido disciplinario siempre que impliquen un agravio a la dignidad y honor. En cambio, para este Tribunal la gravedad es distinta si la ofensa se produjera fuera de la presencia del injuriado; indica que resulta necesario examinar las circunstancias concretas en que se produce, teniendo en cuenta que “estando plagado hoy día el lenguaje coloquial de expresiones habituales reveladoras de mal gusto y peor educación, especialmente entre compañeros de trabajo, que no tienen otra trascendencia que un específico desahogo sin ánimo de injuriar a quien se dirigen”, por lo que será necesario analizar la circunstancia o momento en que se produjo la ofensa al empleador.

Debido a que nuestro ordenamiento jurídico no delimita cuándo estamos ante falta “grave” en caso de injuria o faltamiento de palabra para proceder con el despido del trabajador, y estando la jurisprudencia pronunciándose en forma divergente, ocasionando confusión en cómo calificar esta falta como “grave”. Nuestro interés reside en que se adopten aquellas características radicales para la calificación de la falta como “grave” en injuria o faltamiento de palabra, que ocasione el despido laboral; encontrándose la importancia del presente trabajo de investigación, es brindar un análisis específico, ya que, así se aportaría nuevas perspectivas a la doctrina especializada, y, unificar el criterio jurisprudencial que adolece a la fecha de un tratamiento homogéneo sobre el tema.

En este orden de ideas, se desprende la interrogante *¿Cuáles son las características que configuran a la injuria y faltamiento de palabra, como falta “grave” que justifique el despido del trabajador?*, pues la causal de despido por falta grave de injuria o faltamiento de palabra consagrado en la LPCL, a primera vista, parece que basta con la existencia de una injuria o faltamiento de palabra para facultar al empleador, el ejercicio de su poder sancionador a través de la sanción más grave. Al respecto esto ha sido el criterio de gran parte de criterio judicial; sin embargo, consideramos que, será necesario evaluar esta causal en el contexto donde se produjo, las circunstancias, la reiteración, antecedentes, las palabras (ya que pueden ser de uso común) y la situación en la que se desenvuelve la relación laboral al momento de valorar la falta cometida. Para lograrlo, resulta imprescindible la unificación del criterio jurisprudencial a fin de evitar perjuicios al derecho a la estabilidad del trabajador y, en consecuencia al derecho de trabajo digno que le corresponde, de tal manera que se impida un ejercicio de la facultad sancionadora del empleador en forma arbitraria y antojadiza. Por ello, deberá tenerse en cuenta además, las medidas con que el empleador puede sancionar a sus trabajadores, pues el despido a causa de la injuria o faltamiento de palabra constituye una sanción, que debe guardar correspondencia razonable con la gravedad de la infracción y/o del incumplimiento laboral –Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. Ante lo expresado, se tendrá como objetivo general *determinar cuáles son las*

características que configuran a la injuria o faltamiento de palabra, como falta “grave” que justifique el despido del trabajador. Se tiene como objetivos específicos que guiarán el desarrollo de la presente investigación *i)* determinar los alcances de la facultad sancionadora del empleador en caso de la injuria o faltamiento de palabra, *ii)* explicar al despido por falta grave para ser aplicado en los casos de injuria y faltamiento de palabra, y *iii)* identificar los criterios jurisprudenciales emitidos por los tribunales de nuestro país, haciendo un análisis cualitativo de la injuria o faltamiento de palabra como falta grave.

En este sentido, la organización del trabajo de investigación consta de tres capítulos: el primero denominado la Potestad Sancionadora del Empleador, el mismo que abordará los alcances de la potestad sancionadora, lográndose comprender a través de un sustento doctrinal, legal y jurisprudencial, con el propósito de identificar sus particularidades y hacer una correcta aplicación de la facultad disciplinaria del empleador a su trabajador en los casos en que éste último incurra en la falta o falta grave de injuria o faltamiento de palabra. El segundo el despido ante falta grave, el que tratará sobre el despido, como aquella sanción drástica y de última ratio que impone el empleador a su trabajador por haber inobservado una regla previa establecida que merece la ruptura contractual laboral entre empleador y trabajador; existiendo clases de despido, entre ellas el despido disciplinario o justo que se produce en razón de una falta grave, lo que contribuirá a identificar cuando una falta grave ocasione el despido y posteriormente aplicar la gravedad en el caso de injuria o faltamiento de palabra. Como último capítulo las particularidades de falta grave de injuria y faltamiento de palabra para el despido disciplinario, en el que se identificarán los elementos que debe reunir esta causal de despido y la gravedad de la misma para que el empleador en ejercicio de su poder sancionador pueda despedir a su trabajador, asimismo se identificarán sus características por medio análisis de los pronunciamientos discordantes de nuestros tribunales sobre la calificación de la misma gravedad, a fin de unificar los criterios de evaluación y calificación de falta grave en injuria o faltamiento de palabra, ello en razón para controlar la potestad sancionadora y no trasgredir derechos fundamentales del trabajador.

En el presente trabajo de investigación se realizará una relación metodológica ubicada en el método cualitativo, puesto que se establecerá las relaciones teórico - doctrinarias del objeto de investigación, este método permite ver los aspectos que van surgiendo dentro del proceso de investigación. Este método cualitativo demanda un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan; buscando explicar los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó postura sobre las conclusiones a las que llegará la presente investigación. Donde se efectuará un análisis de las teorías que sustentan las variables.

CAPÍTULO I:

“LA POTESTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR”

CAPÍTULO I:
LA POTESTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR

El presente capítulo abordará los alcances de la potestad sancionadora de la que goza el empleador en una relación laboral, ello logrará comprender a través de un sustento doctrinal, legal y jurisprudencial, con el propósito de identificar sus particularidades y hacer una correcta aplicación de la facultad disciplinaria del empleador a su trabajador en los casos en que éste último incurra en la falta o falta grave de injuria o faltamiento de palabra.

El contrato de trabajo circunscribe una relación alterna de deberes y derechos entre trabajador y empleador; detentando en esta relación el imperio de organizar y dirigir el empleador, es decir, el trabajador realiza sus labores bajo la organización y dirección del empresario, en este sentido el trabajador se encuentra subordinado a su empresario. Los poderes de organización y dirección se complementan con la potestad sancionadora, por lo que al dictar órdenes el empleador y controlar el cumplimiento de ella, encuentra que su trabajador ha incumplido obligaciones laborales, el empleador en uso de esta potestad adoptará decisiones sancionadoras, facultad que lo ejercerá dentro de ciertos límites con el fin de no vulnerar los derechos del trabajador.

1.1. Enunciación de la potestad sancionadora

1.1.1. Definición de la Potestad Sancionadora

La relación jurídica contractual de trabajo¹ es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empresario, en esta relación el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado, bajo la potestad organizadora del empresario quien debe retribuirlo por la prestación de servicio. El trabajador de forma personal, en situación de subordinación debe ejecutar y organizar su trabajo, según órdenes y directivas impartidas por su empleador. De este modo, el empleador tiene el poder de especificar el contenido, las cualidades del trabajo y orientar la actividad hacia un resultado².

La facultad de organizar y dirigir el centro de trabajo, corresponde al empresario, empleador o su representante, puesto que por ser titular de la empresa, detenta el poder o facultad de administrar la actividad productiva. Este poder de dirección es un poder privado derivado del derecho reconocido en la Constitución Política del Perú en su artículo 59° libertad de empresa, siendo el propósito de este derecho fundamental garantizar que toda persona puede elegir libremente la actividad ocupacional o profesión que desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual³; en este sentido incide sobre una relación laboral (trabajador – empleador) siendo la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva⁴.

¹ Artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”.

² Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos *Derecho del trabajo*. Edición Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 2002, p. 706; Cfr. ÁLVAREZ DE LA Rosa, Manuel. *Derecho de trabajo*, 4ª ed., Editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1996, p. 678.

³ Cfr. STC del 14 de Noviembre del 2005. {Expediente número 2802-2005-PA/TC}, Fundamento 2 y 3, [ubicado el 7.IX 2010]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02802-2005-AA.html>

⁴ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. 1º Edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2005, p. 204.

El artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), indica que, “por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”, en este sentido el mencionado artículo reconoce al empleador las facultades de dirección, fiscalización y sanción.

Se desprende del mencionado artículo, que el contrato de trabajo trae inmerso el ámbito de organización y dirección del empleador, es decir, supone obligarse a realizar el trabajo, bajo la dirección del empresario. Pues, “la capacidad organizativa del empleador se concreta con la ordenación de las singulares prestaciones laborales, a ello se le conoce como, la potestad de dirección, para organizar y ordenar el trabajo, inicialmente y durante toda la ejecución del contrato, recibe el nombre de poder de dirección”⁵, de tal modo que, el empleador al impartir decisiones a su trabajador hace ejercicio de su facultad de dirección.

El poder sancionador o disciplinario es el complemento del poder de dirección, este poder deriva de una necesidad técnica u organizativa de la empresa, pues siendo el empresario titular, director y organizador de una empresa, que vela por el interés de la misma, no podría concebirse que teniendo tales facultades no detente la de sancionar, por cuanto al momento que sus trabajadores no realicen las órdenes impartidas para contribuir con el fin de la empresa, éste deberá sancionarlos. En este sentido, la potestad disciplinaria se define “como la facultad patronal de sancionar los actos del trabajador que constituyen faltas en la prestación de servicios. Tales faltas pueden constituir en acciones u omisiones, perjudiciales para el régimen de producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la disciplina de la empresa”⁶.

⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del trabajo*. Edición Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 2002, p. 707.

⁶ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Tomo I. 3ª ed., Editorial Heliasta, Argentina, 2002, p 456.

La potestad sancionadora constituye “el derecho que tiene el empleador de sancionar los incumplimientos de las órdenes generales o especiales. No puede concebirse una estructura empresarial donde quien la dirija no tenga facultad de sancionar los incumplimientos que afecten su funcionamiento”⁷. En una organización empresarial, la cabeza de la empresa es el empleador, aquel que controlará, dirigirá, y sancionará a su trabajador, siendo lógico toda vez que este empleador es responsable e interesado que su actividad empresarial prospere.

De este modo, las labores que realiza el trabajador deberán estar vinculadas con las órdenes de trabajo que imparte el empleador, ejecutadas diligentemente, puesto que si se ejecuta deficientemente o no se ejecuta el trabajo encomendado, el trabajador será responsable por su incumplimiento y sancionado por el empleador debido a que detenta la facultad sancionadora en la relación laboral⁸. En este orden de ideas, se debe tener en cuenta dos temas importantes:

a) Titularidad:

El titular de la facultad sancionadora o disciplinaria es el empleador, esta potestad “es de naturaleza derivada, pues existe únicamente porque el principal tiene una previa, que es denominada facultad de dirección, que le permite conducir la empresa, es la voluntad única que somete a las demás, y tiene recursos para lograr el fin empresarial”⁹, es por ello que existe una complementariedad entre la facultad de dirigir con la de sancionar; sustentándose en la situación jurídica que se encuentra el trabajador, subordinado al empleador¹⁰.

⁷ HARO CARRANZA, Julio. *Derecho individual del trabajo: Ley general del trabajo*. 2ª edición, Editora RAO, Lima, 2005, p. 377.

⁸ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo*, 2a ed. San Marcos, Lima, 2007, p. 419.

⁹ MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*, Tomo N° 351, Setiembre, 2005, p. 9. [ubicado el 14.IX 2010]. Obtenido en http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2005/al_09_05.pdf.

¹⁰ Cfr. VALVERDE, Antonio Martín. *Derecho del trabajo*, 16a ed. Tecnos, Madrid, 2007, pp. 248-247, sostiene que: el empleador es titular del poder disciplinario, pues, resulta imposible que en el trabajador recaiga esta facultad para decidir cómo debe realizar el trabajo, qué medios van a utilizar para ello, ni qué resultados debe conseguir, y menos aún que sanción se aplicará por la inejecución de su deber, por lo que todo ello pertenece al ámbito de las facultades del empleador como dirigir, controlar y sancionar.

La justificación de esta característica del empleador, es por ser el titular de la empresa, porque de él depende su gestión y es él quien percibe beneficios o corre con el riesgo de pérdidas. Por el contrario la prestación de servicios del trabajador es por cuenta ajena, es decir para otra persona, el trabajador es dependiente del empleador y queda sometido a la esfera organizativa y disciplinaria de la empresa,¹¹ lo que genera esta ajenidad referida a que el trabajador por cuenta ajena reciba una compensación económica independientemente del resultado del trabajo. Por tanto, el interesado o responsable de los frutos de la empresa es el empleador, resultando natural ser el titular de las facultades de dirección, fiscalización y sancionador.

La titularidad que goza el empleador, se fundamenta en el hecho que es él quien organiza la empresa, “agrupa y coordina todos los elementos necesarios y convenientes para la realización de su fin productivo de bienes y servicios, y el hecho de seguir siendo el responsable de la marcha y coordinación de todos esos elementos”¹², esta titularidad del empleador descansa en ser éste el interesado de la marcha y frutos de la empresa.

Según el artículo 9 de la LPCL, se deduce, “la potestad de reglamentar las labores de la que goza el empleador, implica que es él, y no el trabajador, quien fija las reglas de actuación y conducta en el centro de labores, y por ello deben cumplirse, sin perjuicio de aquellas otras reglas naturales de convivencia social que para su exigibilidad no precisan de una norma que las consagre”¹³, por ejemplo, la responsabilidad que debe tener todo individuo que asume una tarea y el respeto que se debe a todas las personas.

Por tanto, esta facultad disciplinaria que goza el empleador es de naturaleza inmediata y coactiva, sin ella el poder de dirección no tendría sustento, pues, de nada servirá la posibilidad de dictar órdenes si su cumplimiento estuviera librado

¹¹ Cfr. GASTELO MISKULIN, Delfo Tomislav. *Contrato de Trabajo o Subordinación*. 2010 [ubicado el 01.X 2010]. Obtenido en: <http://www.universidadperu.com/articulo-contrato-de-trabajo-o-subordinacion-universidad-peru.php>.

¹² VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Volumen III. Astrea, Buenos Aires, 1982, p. 629.

¹³ GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: un enfoque teórico-jurisdiccional*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 151.

a la voluntad del trabajador y sin posibilidad del empleador de sancionar su incumplimiento.

b) Fuentes de la Facultad Disciplinaria

De la misma forma como ocurre en el poder de dirección, el disciplinario tiene su fuente jurídica inmediata en la celebración del contrato de trabajo, ello en virtud del elemento importante del contrato: la subordinación; y su reconocimiento en la voluntad de la ley (artículo 9 de la LPCL). Asimismo, la atribución al empresario de un poder sancionador tiene su fundamento sociológico en la estructura organizada que es la empresa¹⁴.

La justificación surge del propio contrato de trabajo, a partir de su puesta a disposición del trabajador se encuentra subordinado al empleador, asimismo esta prestación de servicios es por cuenta ajena, ya que los frutos del servicio son para el empleador, siendo éste quien tiene exclusivo interés de los medios de producción.¹⁵ Por ello, el poder disciplinario, “se caracteriza como un conjunto de facultades derivadas del contrato, que posibilita al empleador para imponer sanciones como reacción frente al incumplimiento de las obligaciones asumidas por los trabajadores en el seno de la relación de trabajo”¹⁶, debido a que el contrato laboral encierra deberes que tiene que cumplir el trabajador, a su inobservancia de estas, permite a su empresario poder castigarlo.

El sustento de la fuente del poder sancionador reposa, en la condición de las diferentes responsabilidades que asume el patrono o empleador al echar andar su empresa, el capital aportado, el deseo de hacer empresa fructificando sus ganancias, el sostén económico y humano de su personal; pero al lado de estas responsabilidades existe también una serie de obligaciones que justifican su fundamento: pago de proveedores, fisco, cargas sociales, reparto de dividendos, etc. Entonces, es el interés de hacer empresa el que lleva de la mano el empleo

¹⁴ Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 28a ed., Tecnos, Madrid, 2007, p. 363; y, Cfr. VAZQUEZ VIALARD, A. Op cit., p. 246.

¹⁵ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del trabajo: relaciones individuales*, Op cit., p. 203.

¹⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *El Poder Disciplinario De La Empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1998, p. 45.

del poder sancionador al devenir circunstancias por acción u omisión del personal (trabajador)¹⁷.

Sin duda, la fuente originaria del poder disciplinario es el contrato de trabajo (subordinación jurídica del trabajador), y el ordenamiento jurídico mediante la LPCL en su artículo 9° la que reconoce, otorga o inviste al empleador, el ejercicio de la facultad sancionadora.

1.1.2. Teorías de la Facultad Disciplinaria del empleador.

La naturaleza jurídica de la facultad disciplinaria del empleador ha encontrado su fundamento en diversas teorías, así tenemos:

a) Teoría de la Propiedad Privada:

Supone que la facultad del empleador, nace del derecho de propiedad que tiene sobre los medios de producción, se deriva las facultades de dirigir y desarrollar el negocio¹⁸, es decir, el empleador detenta esta facultad de sancionar por ser el dueño de los frutos de la empresa.

b) Teoría contractualista:

El poder disciplinario, surge del propio contrato laboral, es decir, el empleador posee esta facultad por la existencia de un acuerdo de voluntades entre él y el trabajador¹⁹. Esta teoría sostiene que es a través del contrato que el trabajador manifiesta su conformidad con el poder jerárquico²⁰, existiendo un vínculo jurídico entre trabajador y empleador.

¹⁷ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*, San Marcos, Perú, 2004, p. 330.

¹⁸ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004, p. 465. El autor manifiesta que “esta posición no resulta factible aplicar, toda vez que en nuestro ordenamiento jurídico, se acepta la posibilidad de celebrar contratos verbales, de acuerdo con el artículo 4° del TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral (D.S. N° 003-97-TR)”.

¹⁹ Loc. Cit.

²⁰ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José. *Curso de derecho del trabajo*, 2a ed, Editorial Bosch, Barcelona, 1991, p. 320. Sostiene que, la atribución de poderes al empleador es una

c) Teoría de la Cláusula Penal:

Vinculada con la teoría contractualista, afirma que el origen de la facultad disciplinaria se encuentra en una cláusula del contrato: la penal, que es la sanción económica que las partes acuerdan, de antemano, para el caso de incumplimiento²¹.

d) Teoría de la potestad delegada:

El empresario recibe, en función de la importancia de su actividad, un poder para aplicar sanciones; “se estima que existe un estado de derecho en cada empresa, requiriéndose la aplicación de ciertas medidas para mantenerlo”²².

e) Teoría de la Organización Laboral:

Sostiene que la facultad disciplinaria es la única forma de asegurar la finalidad que cumplen el empleador y sus trabajadores, esto es, la producción o desempeño de una determinada actividad. Pues, de no existir la potestad disciplinaria, muchas de sus disposiciones serían incumplidas, afectándose el desarrollo de la empresa que requiere de la disciplina para funcionar y cumplir con sus fines²³.

f) Teoría del Interés en la Producción:

Argumenta, que “en la producción existe un interés nacional que se sobrepone al individual”; y que, por tal razón, se deben imponer sanciones disciplinarias como un medio de resguardar la producción, para evitar que se atente contra la

consecuencia inmediata de la celebración del contrato, y un efecto mediato de la voluntad de la ley, que ha querido poner en manos del empresario la organización y disciplina del trabajo en la vida empresarial.

²¹ Cfr. Ibid.

²² MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 11.

²³ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op cit., p. 458.

misma²⁴, es decir, el empleador goza de la facultad disciplinaria ya que vela por una los frutos de la empresa.

g) Teoría institucionalista:

Referido a la institucionalidad de la empresa, brinda al empleador esta facultad, puesto que, no puede entenderse una colectividad sin normas y sin una facultad que las haga cumplir, puesto que, ante la presencia de la colectividad, surge la necesidad de existir un poder que los dirija y que ponga, cuando sea necesario control que impida irregularidades conductas²⁵.

1.2. Características de la facultad disciplinaria del empleador

Entre las características propias de la facultad disciplinaria o poder sancionador, encontramos las siguientes:

a) Se trata de una facultad derivada:

El poder disciplinario del empleador está referida a la aplicación de una sanción ante la comisión de una falta grave del trabajador; esta potestad deriva de una relación de dependencia que sostiene el contrato de trabajo, pues “una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador la encontramos en aquella atribución que le permite a este sancionar a sus trabajadores cuando se incumpla alguna de las obligaciones impuestas u órdenes impartidas”²⁶. En esencia es el apoyo de la facultad directiva del empleador, por tanto si careciera de la facultad directriz, no tendría tampoco la disciplinaria, así mismo, no es lógico que en la actividad empresarial aquel sujeto que no dirige u organice se le conceda el de

²⁴ Cfr. MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 11.

²⁵ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 465; y, MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 11, este autor argumenta: “esta teoría se ajusta a la concepción moderna de la empresa, agrupación de personas y elementos materiales encaminadas a la obtención de un beneficio o satisfacción de necesidades”.

²⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Tomo N°193, Diciembre 2009, p. 258.

sancionar, ni mucho menos que sea el mismo trabajador quien se dirija, organice y se sancione.

Esta facultad no tiene una existencia autónoma por ser derivada, ello en virtud de la relación de dependencia que existe de trabajador hacia empleador. Por lo que, junto a la facultad de dictar órdenes e instrucciones que debe acatar el trabajador, se encuentra la potestad de adoptar medidas de control y vigilancia (fiscalización) sobre la ejecución de la prestación laboral, y con ellos, en caso de existir incumplimiento de los deberes del trabajador, estará la facultad sancionadora²⁷. La excepción, es en el caso de la intermediación²⁸, ya que la dirección la asume la empresa usuaria y la empresa “service” se queda sólo con el poder sancionar.

La complementariedad de la facultad sancionadora del empresario que emana del poder de dirección, es que, será necesaria su existencia para que éste sea un verdadero poder jurídico y no un mero poder moral²⁹. De tal modo que ante “un incumplimiento laboral del trabajador se necesita de una repuesta inmediata y no puede esperar los trámites, en ocasiones dilatados, del pronunciamiento jurisdiccional, previa demanda empresarial”³⁰. Es decir, al incumplimiento del

²⁷ Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, 7a ed., Aranzadi, Navarra, 2007, p. 157.

²⁸ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2008, p. 192, indica que la Intermediación Laboral es aquella “provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores) para que estos presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria)”, se presume la existencia de i) un destaque exclusivamente de trabajadores al centro de trabajo de la empresa usuaria, ii) los trabajadores laborarán bajo las órdenes de los jefes y supervisores de la empresa usuaria (ésta definirá el contenido de la prestación laboral que desarrollarán los trabajadores). En este sentido, la intermediación laboral consiste en aquel destaque de mano de obra de la empresa de servicios hacia la empresa usuaria, es decir, la empresa intermediadora cede trabajadores para ayudar al desarrollo de producción de la empresa principal, quedando bajo esta empresa la dirección y fiscalización (sobre la labor de los trabajadores). Es así, que se forma una relación jurídica triangular entre: empresa usuaria llamada también principal, empresa intermediadora o de servicios, y los trabajadores; donde ambas empresas se benefician por la labor o mano de obra de los trabajadores.

²⁹ Cfr. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. *Compendio de derecho del trabajo*. V.2 Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 480; ALONSO OLEA, Manuel. *El estatuto de los trabajadores: textos comentarios, jurisprudencia*. 4a ed. Civitas, Madrid, 1995, p. 371, indica: “el poder de dirección será un mero poder moral si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a las órdenes generales o especiales”, pues, ambos poderes tienen una relación de complementariedad, la cual se justifican en la estructura de la relación laboral.

³⁰ SALA FRANCO, Tomas. *Derecho de trabajo*. 11ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, p. 620.

trabajador de deberes dictados por el empresario, será necesaria su pronta sanción o corrección por parte del empleador, caso contrario, el solo dictar órdenes y sin sanción quedaría como un poder moral mas no jurídico por el mismo hecho que no implica una sanción o corrección ante la infracción de una obligación que encamina al fin empresarial.

En suma, “las facultades disciplinarias del empleador integran los atributos de organización y fiscalización como inherentes a la subordinación jurídica; serían inútiles las órdenes o disposiciones del empleador, si no estuviesen investidas del poder sancionador de toda inobservancia o incumplimiento a las instrucciones impartidas”³¹. Ambos poderes se complementan en la relación jurídica laboral, ello en mérito a la dependencia o subordinación del trabajador hacia el empleador; por ejemplo, en una empresa “x” el reglamento interno indica que aquel trabajador que llegue tarde al centro de labores será merecedor de un memorándum de llamada de atención.

b) Surge de uno de los elementos del contrato de trabajo y no está definida con precisión en la ley:

Uno de los elementos principales del contrato de trabajo es la llamada subordinación o dependencia³². La subordinación nace de la relación laboral contractual, entendida esta relación en aquella disposición de trabajo por parte del trabajador, se coloca a prestar su servicio al empleador para el desarrollo de las actividades por las cuales ha sido contratado, determinándose que el trabajador dentro de una relación laboral estará en relación directa con todo aquello que disponga el empleador o sus representantes o superiores durante su jornada de trabajo³³.

Por tanto, la “situación jurídica del trabajador subordinado al empleador, le da a este último poderes suficientes para impartir órdenes de trabajo que deberán ser

³¹ VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. Op cit., pp. 930 – 931.

³² Cfr. MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 11.

³³ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*. Op cit., p. 329

necesariamente cumplidas por el trabajador, ya que su inobservancia o su incumplimiento o defectuosa ejecución, significaría literalmente no ejecutar correctamente las prestaciones previstas en el contrato, acto que ameritaría determinada sanción”³⁴. En este sentido, el poder disciplinario nace en el seno de una relación laboral para asegurar y facilitar el cumplimiento de la prestación, haciéndose efectivo, durante todo el tiempo que se mantenga la condición jurídica de trabajador y empleador.

La jurisprudencia ha expuesto reiteradamente que, el elemento determinante, característico del contrato de trabajo es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)³⁵.

c) Es una facultad discrecional y por tanto puede ser contradicha o impugnada:

La LPCL faculta al empleador a sancionar disciplinariamente (en virtud de la subordinación) dentro de los límites de lo racional y proporcional a los trabajadores por cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones. La discrecionalidad se constituye cuando “el empleador determina unilateralmente la sanción que se debe imponer al trabajador por la falta cometida, y dentro de esta libertad, es la objetividad de la falta y su correlación con el daño infringido a la organización lo que determinará, en última instancia, la sanción a imponer”³⁶. En esta determinación se deberá tener en consideración la antigüedad, puesto de trabajo, reincidencia del trabajador faltoso, lo especificado en los reglamentos internos, lo disciplinado por la ley y la jurisprudencia dominante por ejemplo: dado

³⁴ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*. Op cit., p. 329.

³⁵ Cfr. STC. del 20 de Febrero del 2006 {Expediente número 01846-2005-PA/TC - Huancavelica}, Fundamento 7, [ubicado el 24.X 2010]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.html>

³⁶ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*. Op cit., p. 338.

que no se presenta la gravedad de la falta para proceder con el despido, se le puede suspender o amonestar al trabajador.

El ejercicio del poder disciplinario del empleador está dirigido a corregir la conducta de aquellos trabajadores que cometan faltas o incumplimientos a las obligaciones que le imponen la ley, su propio contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de la empresa o el Convenio Colectivo que los rige. Esta facultad sancionadora discrecional que goza el empleador deberá responder a un procedimiento de valoración objetiva (respondiendo a la razonabilidad y proporcionalidad de infracción – sanción).

Al consumarse una falta, el empleador “deberá ceñir esta falta del trabajador con alguna de las causas consideradas como graves, potestad que sólo le alcanza a su investidura, a este nivel actúa como único juez de la situación y como responsable de la marcha de la organización. Es aquí donde su poder discrecional adopta plenitud extrema, puesto que el empleador frente a la falta cometida ha de conducirse como buen padre para sancionar la conducta del trabajador en atención a la gravedad de los hechos”³⁷; es decir, ante la advertencia de un falta el empleador dentro de su libertad discrecional sancionadora deberá conducirse a sancionar al trabajador de acuerdo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

No obstante, cuando la discrecionalidad de la potestad sancionadora no se circunscriba dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; es decir, cuando las sanciones disciplinarias practicadas no constituyan un ejercicio legítimo de la facultad sancionadora del empleador, el trabajador castigado “tendría expedito su derecho de acción orientado a impugnar la sanción a la que se encuentre sujeto”³⁸, en tal sentido cuando el ejercicio del poder sancionador no se encuentra inmerso en los criterios de razonabilidad y proporcionalidad el trabajador podrá impugnarlo. En tanto, el trabajador no puede resistirse a la

³⁷ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*. Op cit., p. 336.

³⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 18.

aplicación de la sanción debido a que rige el *principio solve et respete*³⁹ derivado de la presunción de legitimidad de las órdenes del empleador en tanto estamos ante prestaciones subordinadas de servicios. En este orden de ideas, la decisión del empleador puede ser impugnada⁴⁰ por el trabajador ante la vía judicial que puede confirmarla, reducirla o dejarla sin efecto⁴¹.

1.3. Manifestaciones del Poder Sancionador

Según mayoría doctrinaria, se tienen las siguientes manifestaciones sancionadoras:

1.3.1. Amonestación:

Esta manifestación del poder sancionador, consiste en “la llamada de atención por faltas que sanciona la autoridad competente. Es reprender por un hecho no autorizado o prohibido”⁴², cuya finalidad es prevenir su repetición, además sirve a manera de advertencia de una medida más contundente de reiterarse el incumplimiento apercibido.

Denominada también apercibimiento, se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor, la cual puede ser verbal o escrita, cuyo fin es que enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo. Es la “sanción más leve

³⁹ ORTIZ, Carmen. “Causas, forma y efectos del despido Disciplinario” en AA.VV. *El Estatuto de los trabajadores, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2000, p. 1129, indica que sobre “el principio solve et respete, por cuya virtud 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”.

⁴⁰ La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, indica en el artículo 2° inciso 1 literal a, será competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo, conocer los siguientes procesos:

- 1) “En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, ... Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes”:

- a) “El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios;...”.

⁴¹ Cfr. LÓPEZ ÁLVAREZ, María José. *El expediente disciplinario laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1999, p. 27. Así también argumenta que: “las facultades disciplinarias conferidas al empleador no pueden equipararse en ningún caso a la función desempeñada por un órgano jurisdiccional ya que, por un lado, el empresario que impone la sanción siempre es parte interesada y, por tanto parcial. El ejercicio de la potestad sancionadora del empresario no excluye no limita la posibilidad de dirimir el conflicto ante los órganos jurisdiccionales estatales”.

⁴² CHANAMÉ ORBE, Raúl. *Diccionario moderno*, Gráfica Horizonte, Lima, 2002, p. 145.

que pueda imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores, siendo las más frecuente en la dinámica laboral”⁴³, esta manifestación se utiliza para avisar al trabajador que debe mejorar su conducta.

Es una sanción leve debido a que la forma de sancionar más drástica que puede ejercer el empleador es el despido, pues ante una infracción leve del trabajador se le aplicará una sanción leve en virtud a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Por ejemplo, si en una empresa “x” el trabajador no recurrió a su centro de labores será merecedor de una amonestación, siendo el fin corregir la conducta de éste.

Habitualmente se presentan las amonestaciones verbales que no ameritan para su corrección más que un rápido y tajante “llamado al orden”. Por otro lado, las amonestaciones escritas son aplicables cuando la falta cometida o sus implicancias no se agotan tan rápido en el tiempo, simplemente la falta reviste mayor gravedad, o la presencia reiterada del hecho está tipificada como falta grave y se requiere ir generando los antecedentes que así lo demuestren a futuro, por lo que resulta conveniente que pueda determinarse la existencia de la amonestación⁴⁴.

En este sentido, la corrección disciplinaria escrita constituye una manera de advertencia de medida más contundente de reiterarse el incumplimiento apercibido; así por ejemplo, se requiere para poder sancionar con el despido la impuntualidad reiterada del trabajador que se convierte en falta grave según el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, donde se demostrará la reiteración por intermedio de las amonestaciones escritas. Otro ejemplo de la amonestación, se da cuando en el reglamento interno de determinada empresa señale: serán amonestados en forma verbal o escrita a los servidores que incurran en las siguientes faltas: salir o ausentarse del puesto de trabajo antes de la hora sin el permiso respectivo; o llegar tarde al centro de trabajo, etc.

⁴³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p, 258.

⁴⁴ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Op cit., p. 152.

1.3.2. Suspensión:

Debido a que las normas de la LPCL sólo consagra mediante inciso g del artículo 12° a la suspensión como causal de sanción disciplinaria, y no se ha señalado los presupuestos que ocasionaría la suspensión del trabajador, por lo que es el empleador quien tiene la discrecionalidad dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad el poder de proveer mediante su política empresarial las circunstancias faltosas que lo facultarían a suspender a los trabajadores que incurren en ellas. Así, por ejemplo, según reglamento interno de determinada empresa resulta que la suspensión se encuentre prevista previa y expresamente contemplada como conducta punible⁴⁵.

La presente práctica sancionadora se presenta cuando, “la gravedad de la acción cometida, genere que no se pueda sancionar con una simple amonestación, se procederá a aplicar la suspensión, sea para dejar un precedente adecuado a todos los trabajadores, sea para sancionar con mayor dureza a quien comete estas irregularidades”⁴⁶, a diferencia de la amonestación, la suspensión se generará cuando no basta con llamada de la atención.

Esta modalidad de sanción, se trata de suspensión de las labores sin goce de haber (suspensión perfecta), permaneciendo en vigor el vínculo laboral⁴⁷. Importa “ordenar al trabajador incumplidor que no acuda al centro de labores por un determinado tiempo y que por el lapso temporal que dure tal inasistencia el empleador omita su obligación remunerativa”⁴⁸. Es decir, la suspensión debe

⁴⁵ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p. 258.

⁴⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 467.

⁴⁷ Cfr. BIEDMA GONZÁLEZ, E. *Manual de derecho del trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 1998, p. 331, sostiene a la vez, que la suspensión del contrato garantiza el mantenimiento de la relación de trabajo cuando se producen situaciones que de forma temporal van a impedir su normal desenvolvimiento. En este sentido, el ordenamiento laboral reacciona introduciendo esta figura como mecanismo jurídico para brindar protección a la estabilidad del empleo, ya que en lugar de acudir a la resolución del vínculo contractual ante la infracción de obligaciones del trabajador, el empleador en razón a razonabilidad y proporcionalidad decidiría por la suspensión.

⁴⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p. 258.

comportar necesariamente una de corte perfecto; en caso contrario, sí se le ordena al trabajador no asistir al centro de trabajo y se le remunera por los días que dure el no prestar servicios⁴⁹, no existirá un propósito de dar un correctivo al empleador infractor.

Asimismo, las suspensiones se imponen por un período de tiempo expresamente determinado, debiendo el empleador precisar la fecha de inicio y de término de la suspensión, para que no se admitan suspensiones indefinidas, ya que pueden ser tomados como despidos arbitrarios, o sea injustos o ilegales debido a que no se puede demostrar una causa justificadora de despido. No obstante, esta sanción de suspensión impuesta por el empleador, puede ser materia de revisión por parte de la autoridad judicial⁵⁰.

1.3.3. Despido:

Constituye aquella sanción drástica que impone el empleador por haber incurrido el trabajador en falta grave, sanción reconocida por la LPCL en virtud del artículo 22°, señala que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Por ejemplo la falta grave expresada en el artículo 25 de la LPCL, el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos por parte del trabajador será causa de despido.

El despido supone la ruptura definitiva del vínculo obligacional entre el trabajador y el empleador, por decisión del empleador, de modo que cesa la obligación del empleador de seguir remunerando a su trabajador, así como también la obligación del trabajador de prestar sus servicios⁵¹. Es la sanción que alcanza su mayor

⁴⁹ La base legal se encuentra en el Artículo 11° de la LPCL,: “Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.

⁵⁰ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Op cit., p. 152.

⁵¹ PACHECO ZERGA, Luz. *El despido Naturaleza Jurídica y efectos*, en *Segunda Jornada Universitaria de derecho del trabajo*, Por la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. Universidad de Piura, Piura, 1998, pp. 78 -79.

gravedad en armonía con la falta, de tal modo impide razonablemente la continuación del vínculo laboral⁵². Sobre este punto se retornará más adelante.

Respecto a estos tipos de manifestación del poder sancionador del empleador, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República recaído en Casación N° 737-99-Ayacucho, se ha pronunciado que debido a que nuestra legislación “al determinar como causas justas de despido, entre otras, la comisión de faltas graves, no realiza una distinción en cuanto al grado de gravedad de tales faltas ni precisa qué sanción corresponde según el nivel de gravedad; es facultad del empleador efectuar la valoración de las faltas cometidas, y en base a ésta, decidir si la conducta constituye causa justa de despido o se trata de una simple infracción que no quebranta la relación laboral”⁵³, de tal modo que la valoración de la falta será con observancia obligatoria a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

1.4. Principios que limitan la facultad disciplinaria

El poder disciplinario discrecional no es un poder absoluto y arbitrario. Es un poder limitado ya que no se ampara el abuso del derecho esto en virtud a la Constitución Política del Perú que en su artículo 103 señala que la constitución no ampara el abuso del derecho, por consiguiente, la posición preeminente que goza el empleador no supone el poder absoluto y arbitrario, sino limitado por principios destacando el de razonabilidad y proporcionalidad entre infracción y sanción.

Por ello de acuerdo a cada supuesto que se configura un incumplimiento laboral, el empleador deberá evaluar y posteriormente decidir qué tipo de sanción resultaría adecuado a la entidad del incumplimiento laboral, teniendo el empleador como observancia obligatoria aquellas directrices para el correcto ejercicio del

⁵² Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José. Op cit., p 515.; DÍAZ QUINTANILLA, Raquel. “La imposición de sanciones a los trabajadores y sus consecuencias en la marcha de la empresa” en *Soluciones Laborales*, Tomo N° 30, Junio 2010, p. 168.

⁵³ CAS. N° 737-99 - Ayacucho, del 11 de Agosto de 2000, Considerando sétimo y octavo. *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

poder sancionador. Los principios que limitan el poder disciplinario son los siguientes:

1.4.1. Principio de Razonabilidad:

La razonabilidad es definida como lo razonable, es decir lo justo, lo que se encuentra conforme a la razón. El principio de razonabilidad consiste en “la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia”⁵⁴. Es decir, el actuar del hombre es de manera razonable y no arbitrario, buscando así satisfacer sus propias necesidades de justicia, siguiendo una guía lógica.

La aplicación de sanciones a los trabajadores responsables de la comisión de faltas laborales constituye una manifestación de la facultad disciplinaria del empleador que, como señala el artículo 9 de la LPCL, se ejerce “dentro de los límites de la razonabilidad”; es un límite aplicable al comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en el otro, y sobre todo donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles⁵⁵.

La razonabilidad en la aplicación de la sanción es la equivalencia entre el grado de la falta y la sanción, “cuya base objetiva se halla en la tipificación de unas y otras faltas, de manera de no caer en el abuso del derecho ni en la arbitrariedad. La tendencia a imponer las sanciones más graves por faltas que pueden ser leves, reduce la eficacia de la sanción”⁵⁶, en este sentido habría abuso de derecho y arbitrariedad cuando la sanción no corresponda a la falta cometida, por lo que se incumpliría con el criterio de razonabilidad y quedará expedito el derecho del trabajador a impugnar la sanción.

⁵⁴ PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho de trabajo*, 2ª edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 284.

⁵⁵ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Op cit. p 154.

⁵⁶ RENDON VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del trabajo*, Editorial Edial, Lima, 2000, p. 112.

Así por ejemplo, se puede citar el caso de aquella trabajadora de limpieza que no devolvió media bolsa de detergente, en este caso se declaró injustificado el despido, toda vez que “bajo el principio de razonabilidad, propio del Derecho del Trabajo, la sanción debe estar racionalmente de acuerdo con la gravedad de la falta cometida; que en el caso sub júdice la significación económica no debió ocasionar la despedida de la trabajadora, sino en todo caso una sanción menor”⁵⁷, en este caso la razón de la sanción no es acorde con la falta, asimismo no se vuelve irrazonable continuar con el vínculo laboral. Por tanto, se deberá sancionar a la trabajadora de limpieza con una sanción menor, caso contrario existirá un abuso del ejercicio del poder sancionador del empleador⁵⁸.

En el caso de imposición abusiva o arbitraria, “el trabajador podrá solicitar su revisión de la sanción ante el Poder Judicial, el cual determinará la procedencia de la misma, así como el levantamiento de cualquier antecedente en el legajo personal del trabajador, en caso de encontrarnos ante una sanción desproporcionada”⁵⁹, es muy evidente la relación entre razonabilidad y proporcionalidad entre falta y sanción. Se puede incluso, considerar como un acto

⁵⁷ Expediente N° 017-90-S, RTT-Callao del 8 de mayo de 1990, citado por: TASAYCO PARDO, Cesar. “¿El *ius puniendi* del empleador se encuentra sujeto a la valoración de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad?” *En actualidad jurídica*, Tomo N° 189. Agosto 2009, p. 293.

⁵⁸ En otra oportunidad la Primera Sala Laboral, en el Expediente N° 2425-91-CD, al analizar la sanción de despido aplicado a un trabajador de seguridad de la empresa ENAFER S.A., al haberse negado a desplazarse a la ciudad de La Oroya, para prestar en ella sus servicios. Reconoció el derecho de la empresa despedir al trabajador, al haberse vulnerado las órdenes impartidas. Pero, al hacer el análisis de la razonabilidad de la sanción, concluye que esta es absolutamente irracional, toda vez que existe atenuantes que, de manera lógica, apoyan la posición del trabajador, de negarse a efectuar el desplazamiento. “La Sala estima que debe tenerse presente como antecedente a evaluar, que el trabajador ayudó, de manera directa, en la captura de altos mandos de un grupo terrorista en la mencionada ciudad, en su calidad de Jefe de Seguridad de la empresa demandada. En tal sentido el empleador, se limitó solamente a determinar la existencia de una conducta punible con el despido, siendo en realidad desproporcionado, pues debió tener presente que primero se encontraba la defensa del derecho a la vida y a la integridad de la persona humana, antes que la imposición de una conducta irracional”. Citado por: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 473.

⁵⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 467.

de hostilización del empleador, hecho que podría generar la disolución del vínculo laboral⁶⁰.

El Tribunal Constitucional (TC en adelante) ha señalado que la razonabilidad “implica una adecuada relación lógica - axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado”⁶¹, es decir deberá existir una conexión acorde entre circunstancias, objeto buscado y el medio empleado. En este orden de ideas, en otra oportunidad el TC manifestó que la razonabilidad supone: “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 el presente 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 más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso”⁶². De este modo la razonabilidad se constituye como un límite al ejercicio de las facultades sancionadoras del empleador, por lo que, no es posible que el empleador establezca una sanción arbitraria o subjetiva.

La razonabilidad evoca, sin duda alguna que toda sanción del empleador debe guardar estricta proporcionalidad con la falta cometida de tal forma que contenga criterios de justicia y equidad, donde se deberá tener en cuenta los siguientes

⁶⁰ PILOTTO CARREÑO, Luigino. “*El Principio de razonabilidad y la aplicación de sanciones*” en *Gaceta Constitucional*, Tomo N° 31, Julio 2010, p. 163.

⁶¹ STC del 29 de Diciembre del 2003. {Expediente número 0013-2003-AI/TC - Pachacámac}, Fundamento 10.6, [ubicado el 11.X 2010]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00013-2003-CC.html>

⁶² STC. del 11 de Octubre del 2004 {Expediente número 2192-2004-AA/TC} Tumbes, Fundamento 20, [ubicado el 01.II 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

criterios objetivos⁶³ en la evaluación de la falta para arribar la sanción correspondiente:

- a) El hecho mismo: la propia falta marcará la pauta de la medida disciplinaria a aplicar, por mero sentido común.
- b) La culpabilidad del trabajador: se analizará la intencionalidad del trabajador, es decir, si actuó deliberadamente, o el incumplimiento se produjo por descuido, o por la conjunción de factores externos.
- c) La trascendencia de la falta: “asociada al impacto que la falta puede acarrear”. Así por ejemplo, un hecho que por sí mismo podría ser tomado como una falta leve se agravará si se produjo en presencia de algún cliente de la empresa u otro tercero, pues mellaría la imagen de la organización.
- d) Los principios y bienes jurídicos comprometidos: referido, “si la falta involucra la falta de respeto y consideración a la persona, tendría que ser sancionada con mayor dureza respecto de las faltas que se limitan a lo meramente laboral”. Puesto que, el respeto y el principio de autoridad son valores que se deben proteger siempre, para una convivencia laboral.
- e) Las consecuencias de la falta: se refiere a las “secuelas que la falta pueda haber acarreado: carácter económico, imagen, etc.”.
- f) Los antecedentes del trabajador: supone que un historial negativo del trabajador podría agravar su situación si cometiese una nueva falta, aunque sea leve; o caso contrario, podría ser atenuada si carece de antecedentes negativos.

En cada caso concreto el empleador podrá tomar en consideración uno o más de estos criterios de tal forma que no exista un abuso del derecho, debido a su posición preeminente del empleador frente al trabajador.

En este orden de ideas, el criterio jurisprudencial recaído en el expediente N° 2854-97-ND, indica que “debe tenerse en cuenta que la ley no ampara el abuso

⁶³ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Op cit., p. 155.

del derecho, como tampoco debe servir de instrumento para que las facultades de discrecionalidad, mando, exigencias del trabajo, disciplina y orden en sí mismos se desnaturalicen o distorsionen por las partes, sea con el desmedro o perjuicio de una u otra”⁶⁴. Finalmente, debe tenerse presente que el poder de dirección del empleador se caracteriza por ser unilateral pero a su vez discrecional (como en la imposición de sanciones), pero nunca arbitrario y absoluto, puesto que se encuentra limitado objetivamente por la razonabilidad y la ley, las necesidades del empleador, y los intereses morales y materiales del trabajador.

1.4.2. Principio de proporcionalidad:

El empresario ostenta el poder disciplinario y a él compete averiguar los hechos y fijar la conducta sancionable a imponer según el grado de incumplimiento que aprecie una u otra sanción. A decir, del criterio jurisprudencial, ha señalado que, “la proporcionalidad exige la existencia indubitable de la conexión directa, indirecta y relacional entre causa y efecto. En consecutiva, la proporcionalidad aparece cuando la razón del efecto sea deducible de la causa o que sea previsible a partir de ella”⁶⁵, es decir, será aquel efecto (sanción, que impone el empleador) en razón a la causa (falta cometida por el trabajador).

La aplicación del principio de proporcionalidad en la potestad sancionadora constituye una decisión fundamentalmente valorativa. Esto significa, que existen diversos grados de sanciones en los diferentes tipos de faltas que se pueden cometer, de lo que se infiere que hay faltas leves, graves y muy graves, lo que permite enunciar un principio elemental, que es: a la falta leve le corresponde una sanción leve; a la falta intermedia, una sanción intermedia; y a la falta muy grave, una sanción muy grave, de tal manera que exista un equilibrio o equidad entre la falta cometida y la sanción⁶⁶.

⁶⁴ GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. Op cit., p. 156.

⁶⁵ Expediente número 0013-2002-CC/TC, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 463.

⁶⁶ Cfr. MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 16.

En oportunidad el Tribunal Constitucional se ha pronunciado mediante expediente N° 00535-2009-PA/TC que "...considera que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional. En este sentido, se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres subprincipios: (i) el de idoneidad o de adecuación; (ii) el de necesidad; y (iii) el de proporcionalidad en sentido estricto. Esto supone que el Tribunal deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adopta"⁶⁷, por el contrario al no existir estos tres subprincipios no habría lugar a la proporcionalidad.

Respecto a estos tres subprincipios, el de idoneidad o adecuación se refiere a que su intervención conllevará de un fin constitucionalmente legítimo; el segundo es de necesidad, implica que toda intervención de los derechos fundamentales tiene que ser la más benigna con el derecho fundamental intervenido; y el tercer subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto es la razón de ser de su intervención teniendo en cuenta los derechos que pueden verse afectados⁶⁸.

Por ello, es necesaria una perfecta proporcionalidad y adecuación entre la sanción que se impone y la gravedad cometida; por ello, "el empresario que quiera sancionar un determinado comportamiento deberá analizar los hechos en su realidad, momento, y efectos, con consideración del trabajo al que afectan y de la personalidad del trabajador al que se imputan, con el fin de obtenerse así esa

⁶⁷ STC. del 05 de Febrero del 2009 {Expediente número 00535-2009-PA/TC –Lima}, Fundamento 13 y 14, [ubicado el 01.XII 2010]. Obtenido en: <http://daramver.blogspot.com/2009/08/exp-n-00535-2009-patc-rodolfo-luis.html>

⁶⁸ Cfr. BERNAL PULLIDO, Carlos. *El principio de proporcionalidad y derechos fundamentales*, 3° edición, centro de estudios políticos y constitucionales, Madrid, 2007, pp. 509-510.

adecuación entre el hecho, la persona y la sanción”⁶⁹. Por tanto, la sanción impuesta por el empleador por la falta cometida, deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, caso contrario el trabajador podrá impugnar tal sanción ante el órgano judicial competente.

1.4.3. Principios de Legalidad y Tipicidad

La Constitución Política del Perú consagra en su artículo 2º, inciso 24, literal d) que, “nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”, ello evoca al llamado Principio de Legalidad, lo que constituye una garantía de los derechos fundamentales de la persona

Ha establecido la jurisprudencia que “el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones”⁷⁰, por lo que se exige que una conducta se encuentre bien delimitada a través de la norma. Asimismo ha manifestado “no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta”⁷¹, es decir, la legalidad es la previsión de lo prohibido, y la tipicidad es el contenido o definición de la conducta prohibida que señala la ley.

El subprincipio de tipicidad o taxatividad supone que las prohibiciones que definen sanciones, se encuentren previamente redactadas con un nivel de precisión

⁶⁹ GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Tratado práctico de derecho del trabajo y seguridad social*. Aranzadi, Navarra, 2002, p. 1382.

⁷⁰ STC. del 11 de Octubre del 2004 {Expediente número 2192-2004-AA/TC-Tumbes}, Fundamento 4, Op cit.

⁷¹ STC. del 16 de Abril del 2003 {Expediente número 2050-2002-AA/TC-Lima}, Fundamento 9, [ubicado el 21.IV 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>.

suficiente de tal forma que sea de fácil comprensión. Este principio precisa la definición de la conducta que la ley considera como falta. Por tanto, estos principios se refieren a la existencia de una ley, que ésta sea anterior al hecho sancionado y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado, de tal forma que, cuando el empleador proceda a sancionar a su trabajador por infracción cometida, tanto la falta deberá estar prevista en ley, reglamento interno del trabajo, contrato, etc., como también deberá estar detallada la sanción a imponer. Por ejemplo en el artículo 25° de la LPCL se esgrime un listado de causales justas de despido laboral, por haber incurrido el trabajador en alguna de estas causales.

Mediante jurisprudencia se ha establecido que “en nuestra normatividad (...) la gravedad no constituye el único requisito a considerar para que el empleador pueda hacer uso del despido disciplinario, sino además es necesaria su adecuación al catálogo de incumplimientos ajustado al principio de tipificación previa y de legalidad, al haberse adherido al sistema cerrado o de *numerus clausus* no extensible por analogía”⁷², en este sentido para que el empleador opte por despedir a su trabajador será necesario que la falta cometida se subsuma a la existencia de un catálogo de incumplimientos previstos por el empleador.

La base legal de los principios de legalidad y tipicidad de la falta grave, se encuentran expresamente recogidos en la LPCL en el artículo 22°, que establece, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

1.4.4. Principio Non Bis In Idem

En la práctica quiere decir, que sí el empleador “ha aplicado una sanción que consideró justa en su momento, ulteriormente no la puede modificar aumentando su intensidad. Esto es, si se estimó que una falta merecía suspensión y ella se

⁷² STC. del 19 de Diciembre del 2005 {Expediente número 3809-05 BE (S)} Lima, Fundamento 4, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

ejecutó, después no puede variar de criterio y despedirse al trabajador por el mismo hecho”⁷³, así pues, si un trabajador fue sancionado por un determinado incumplimiento, el empleador no podrá sancionarlo imponiéndole una sanción más por el mismo incumplimiento, salvo que exista reincidencia.

El ejercicio de este principio impide o limita la duplicidad de sanciones en los casos en que se aprecie la identidad de sujetos, hechos y fundamentos. Así mismo, la aplicación del presente principio no impide, en cambio, la apreciación de reincidencia siempre que haya una conducta nueva infractora que sucede a otra ya sancionada. Asimismo tampoco impide, que se exigida responsabilidad al trabajador por los mismos hechos en órdenes distintos, cuando hay más de un bien jurídico lesionado⁷⁴.

1.5. Finalidad del poder disciplinario

La función de la potestad disciplinaria no es sólo punitiva, su función es, “corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la empresa o del contrato de trabajo”⁷⁵, de tal forma que se busca modificar la conducta del trabajador a fin de que cumpla con sus obligaciones laborales, lo cual se realiza a través de la aplicación de sanciones.

La jurisprudencia se ha pronunciado señalando que, “la referida facultad disciplinaria del empleador no resulta ser esencialmente punitiva, sino que debe propender, en primer término la modificación de la conducta del trabajador, a fin de que ésta se adecúe a la Constitución, la ley, el convenio colectivo, el Reglamento interno o el contrato de trabajo, aplicando para ello el empleador sanciones progresivas en función a la falta cometida y al comportamiento del

⁷³ MANTERO, Fernando Elías. “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en *Actualidad Laboral*. Op cit., p. 17

⁷⁴ Cfr. GARCÍA MURCIA, Joaquín. Op cit., p. 1383.

⁷⁵ GRISOLIA, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 8ª edición, Editorial Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2003, p. 291.

trabajador en el tiempo,...”⁷⁶. Por ello la finalidad de poder sancionador será la modificación de la conducta del trabajador, hacer que el trabajador vuelva a adecuar su comportamiento en armonía con lo pactado con el empleador.

En este orden de ideas, el ejercicio del poder disciplinario por el empleador no persigue tanto el castigo en sí mismo sino la disuasión de incumplimientos futuros. De esta forma, el mantenimiento de la disciplina en el marco de una organización empresarial generará en muchas ocasiones funciones secundarias de carácter preventivo o ejemplarizante en las sanciones impuestas⁷⁷.

La finalidad de la sanción disciplinaria es la medida correctiva que el empleador utiliza para reprimir el incumplimiento del trabajador, con el fin de que no vuelva a cometer falta. Por ello se afirma que, la aplicación del poder sancionador tiene dos tendencias: una función correctiva, que detiene los incumplimientos que efectivamente se puedan estar produciendo, y una misión disuasoria de posibles incumplimientos futuros⁷⁸, teniendo como fundamento “la necesidad de conservar el orden interno, la disciplina, la seguridad de las cosas y las personas, y el respeto general entre quienes participan en la actividad de la empresa, y la necesidad de aumentar la productividad”⁷⁹; en suma, que exista en el centro laboral una relación armoniosa entre empleador y trabajador para llevar adelante la empresa.

Al concluir el presente capítulo, se explica que la potestad sancionadora le corresponde al empleador en virtud de la subordinación en que se encuentra el trabajador, manifestándose esta potestad a través de la amonestación, suspensión o despido cuando el trabajador cometa una falta prevista; donde la sanción impuesta por el empleador deberá obedecer a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad existiendo una relación razonable y

⁷⁶ STC. del 15 de Agosto del 2006 {Expediente número N° 2205-2006 HOST – Lima}, Considerando octavo. *Data 30,000 Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.

⁷⁷ Cfr LÓPEZ ÁLVAREZ, María José. Op cit., p. 24.

⁷⁸ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 464.

⁷⁹ HARO CARRANZA, Julio. Op cit., pp. 377-378.

proporcional entre falta cometida y sanción; pues el fin de la sanción al trabajador es corregir su conducta y evitar futuros incumplimientos y así la empresa prospere.

CAPÍTULO II:

EL DESPIDO ANTE FALTA GRAVE

CAPÍTULO II:

EL DESPIDO POR FALTA GRAVE

En el segundo capítulo se tratará sobre el despido, como aquella sanción drástica y de última ratio que impone el empleador a su trabajador por haber inobservado una regla previa establecida que merece la ruptura contractual laboral entre empleador y trabajador. Pues bien, el despido es aquella decisión asumida sólo por el empleador de poner fin o dar por concluido a la relación jurídica laboral.

Existen clases de despido, entre ellas se tiene al despido disciplinario o justo que se produce en razón de una falta grave, cuya decisión de despedir a su trabajador se ejecuta en mérito a la potestad sancionadora, la misma que deberá responder a los principios esbozados en el capítulo anterior de esta investigación, ya que caso contrario se trasgredirían los derechos del trabajador, como el derecho constitucional al trabajo y a la estabilidad laboral.

El presente capítulo contribuirá a explicar sobre el despido laboral, y los alcances de la falta grave como causal de despido, logrando con ello identificar cuando una falta grave ocasione el despido y posteriormente aplicando la gravedad en los casos de injuria o faltamiento de palabra.

2.1. Definición de despido

El vocablo “*despedir*” en el lenguaje común significa: alejar, deponer a alguien de su cargo, prescindir de sus servicios. La palabra “despido” equivale a la acción de privar un empleador de su puesto de trabajo⁸⁰, es decir, se refiere a aquella conducta de despojar a una persona - trabajador de su trabajo o dar por concluido la relación laboral.

La legislación peruana regula el despido como la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador o medida disciplinaria, excluyéndose del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. Se excluye al cese por causas objetivas como supuesto de despido, circunscribiendo este último al cese individual y por causa justa por la capacidad o la conducta del empleador⁸¹, ello en virtud del artículo 22° de la LPCL que señala “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador”, por tanto, deberá existir una causa justa comprobada para que el empleador en uso de su potestad sancionadora despida a su trabajador.

El despido solo puede producirse cuando se ha celebrado previamente un contrato de trabajo⁸² entre trabajador y empleador, puesto que este supone el rompimiento definitivo del vínculo obligacional entre el trabajador y el empleador, cesando tanto la obligación del empleador de continuar remunerando a su

⁸⁰ Cfr. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 22a ed, Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003, p. 726.

⁸¹ Cfr. BARDALES PEREIRA, Antonio. *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2009, p. 143.

⁸² El contrato celebrado entre las partes trabajador y empleador puede ser verbal o escrito, encontrándose la base legal en el LPCL artículo 4° “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)”.

trabajador, así como la obligación del trabajador de prestar sus servicios en régimen de subordinación.

La doctrina mayoritaria, define al despido como aquel “acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídico de trabajo. Se trata, pues de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción *ad futurum* del contrato por decisión del empresario”⁸³, ante ello, a la luz de doctrinarios se ha sistematizado las siguientes características de la extinción laboral:

a. Es un acto unilateral: Se produce la terminación por la sola voluntad del patrono o empleador, sin la participación alguna del trabajador, pero siempre por las causas que la ley señale⁸⁴; de tal forma es el empleador o empresario quien decidirá el despido de su trabajador, ante una causa justa debidamente comprobada.

La jurisprudencia señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad -y, por consiguiente, el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos⁸⁵.

⁸³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 24a edición, Tecnos S.A., Madrid, 2003, p. 465.

⁸⁴ Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 28a ed., Ob cit., p. 464., asimismo el autor manifiesta que: “...al poder de despido, laten dos principios socio –económicos en conflicto: el principio de libertad contractual, anejo al de libertad de empresa, y el principio de protección de la estabilidad del empleo del trabajo. el primero de estos principios aboga por la concesión al empresario de una amplia facultad de despido, fundada en su condición de titular y responsable de la empresa; el segundo principio, por el contrario, argumenta a favor a la limitación de la facultad de despido, entendiéndola no como una función de significado puramente contractual, sino dotada de trascendencia social”.

⁸⁵ Cfr. STC. del 13 de Agosto del 2003 {Expediente número N.º 976-2001-AA/TC - Huánuco}, Considerando 4. *Data 30,000 Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.

b. Es un acto constitutivo: Por cuanto el empresario decide dar por concluida la relación laboral, aún cuando exista un exceso patronal⁸⁶.

c. Es un acto recepticio: Su eficacia se produce cuando el trabajador toma conocimiento de su despido. Sobre esta característica la jurisprudencia ha señalado que al ser el despido un acto recepticio una vez comunicado al trabajador ya no es posible su revocación, salvo que la parte patronal y el servidor acuerden algo diferente. Asimismo no se desvirtúa la ruptura unilateral del vínculo laboral por el hecho que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores⁸⁷.

d. Es un acto extintivo: Extingue, a futuro, los efectos del contrato, como la continuación de prestar servicios por parte del trabajador, y el pago de la remuneración por parte del empleador⁸⁸, ya que debido a la extinción laboral culmina las obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador. En definitiva el despido es aquella situación jurídica que trae consigo la terminación del contrato de trabajo, producido por un acto unilateral del empleador. Implica por tanto separar, alejar, prescindir de los servicios del trabajador.

A las características o caracteres antes mencionados del despido, será menester agregar que el despido es una “institución causal, en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure una causa justa que habilite el ejercicio de la misma. Así, frente al despido que no se funde en una causa justa reacciona entonces el ordenamiento jurídico (...) decretando la ineficacia o nulidad del despido”⁸⁹. Por ser el despido aquella sanción drástica que rompe definitivamente con la relación laboral, la LPCL señala las causales en su artículo 25° en las cuales el empleador deberá despedir a su trabajador.

⁸⁶ Cfr. ARÉVALO VELA, Javier. “El despido por causa justa. En la legislación peruana”, en *Actualidad Laboral*, Tomo 310, Abril, 2002, [ubicado el 14.IX 2010]. Obtenido en http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2005/al_09_05.pdf

⁸⁷ Cfr. Expediente N° 375-2002-IND(S) obtenido en BARDALES PEREIRA, Antonio. Ob cit., pp.143-144.

⁸⁸ Loc. Cit.

⁸⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, 2° edición, Ara Editores, Lima, 2006, p. 47.

Al tratarse de una institución causal, la decisión extintiva del empresario sólo puede extinguir válida y procedentemente el contrato laboral⁹⁰, siempre que se base en alguna de las causas que la LPCL señala. Estos supuestos de hecho habilitan al empleador para extinguir el contrato de trabajo, tales supuestos son: las relacionadas a la conducta del trabajador, a su capacidad; por circunstancias objetivas (defectos no culpables de aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa); y por fuerza mayor.

2.2. Derechos fundamentales del trabajador involucrados en el despido

Los derechos fundamentales del trabajador sirven límite al poder sancionatorio del empleador. Así tenemos:

2.2.1. Derecho al trabajo:

Está consagrado en la Constitución Política del Perú en el artículo 22° al exhortar que el trabajo es un deber y derecho. Este derecho comprende dos aspectos:

a. El derecho de acceso al empleo, supone un aspecto general y específico; el primero se refiere, “el Estado lleve a cabo una serie de políticas económicas y sociales tendientes a la generación de empleo”⁹¹, es decir, el Estado deberá desarrollar una estrategia que le permita atender el derecho de acceso al empleo sin descuidar otras obligaciones inherentes y exigibles.

El TC en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC⁹², señaló que 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 (...)”. Asimismo, afirma que este derecho no es de naturaleza absoluta pues, “(...) la satisfacción de este aspecto, implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado”; en este sentido, toda persona tiene derecho a acceder

⁹⁰ Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 28a ed., Ob cit., pp. 464-465.

⁹¹ NEVES MUJICA, Javier. “*Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo*” en *Revista Derecho y Sociedad*, N° 17. Lima, 2001, p. 24.

⁹² STC del 11 de Julio del 2002. {Expediente número 1124-2001-AA/TC}, Fundamento 12, [ubicado el 10.V 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

a un puesto de trabajo, y el Estado brindará trabajo en la medida de sus posibilidades a su población.

Respecto al aspecto general del derecho al acceso al empleo, su existencia se encuentra condicionada al desarrollo económico del país y a los recursos que disponga el Estado para dicho efecto⁹³. Por otro lado, el segundo aspecto específico, se presenta cuando el trabajador ha obtenido una plaza en un puesto de trabajo sobre la base de puntaje alcanzado en un concurso de méritos, lo que le otorga la facultad de acceder al puesto de trabajo, pues en el caso que la entidad o el empleador le impide el acceso de trabajo, el trabajador podrá promover acción de amparo fundamentándose en el derecho de acceso al empleo, por violación del derecho al trabajo⁹⁴.

b. Derecho a conservar el empleo: este derecho coincide parcialmente con la protección contra el despido arbitrario, reconocida por la doctrina como parte del derecho a la estabilidad laboral. La coincidencia es parcial, “pues la estabilidad laboral comprende a la estabilidad de entrada o preferencia por la contratación a plazo indefinido, y a la estabilidad de salida, o protección contra el despido arbitrario”⁹⁵. Es decir, la coincidencia supone que esta perspectiva del derecho al trabajo comprende que el trabajador no sea despedido arbitrariamente, sino también por cualquier otra causal no surgida por la voluntad del trabajador, salvo causal justa o legal de despido.

2.2.2. La estabilidad laboral:

La doctrina mayoritaria ha establecido dos clases de estabilidad laboral.

a. Estabilidad absoluta: significa que el trabajador, después de haber superado el periodo de prueba,” no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante autoridad judicial

⁹³ Cfr. PUNTRIANO ROSAS, César. “La información falsa brindada para acceder a un empleo ¿constituye falta grave luego de que es descubierta?” en *Actualidad Jurídica*, Tomo 157, Diciembre 2006, p. 245.

⁹⁴ *Ibid.*, pp. 245-246.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 246.

competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo”⁹⁶. Es decir, el trabajador se mantiene en su puesto de trabajo sin posibilidad de ser despedido por ningún motivo, a menos que se encuentren causas justas u objetivas que hagan imposible su permanencia del trabajador en la empresa.

b. Estabilidad Relativa: implica que “el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin causa justificada, sólo con el pago de una indemnización especial u otorgándole a él un plazo determinado con preaviso”⁹⁷. En este sentido, el empleador está facultado para apartar unilateralmente a su trabajador siempre que cumpla con pagar una indemnización fijada para tal efecto, de este modo, se restringe la posibilidad de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo.

Lo característico de esta estabilidad relativa es que el trabajador puede ser despedido incausadamente, siendo el carácter pecuniario el resarcimiento o indemnización por parte del empleador a su trabajador, el medio que compensa y determina la decisión del empleador de poner fin a la relación laboral⁹⁸. Asimismo la estabilidad relativa se presenta cuando “impugnado el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de éste, el juez no puede ordenar la reposición sino sólo el pago de una indemnización especial”⁹⁹, es decir lo particular de esta clase de estabilidad es despedir al trabajador sin causa justificada e indemnizarlo.

Al igual que la estabilidad absoluta, si el despido del trabajador fue por causa justa, disciplinaria o contractual, el empleador se sustrae la obligación por pago de indemnización al trabajador, ya que se trata de una causa justa debidamente comprobada que merece la extinción laboral.

⁹⁶ HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 280.

⁹⁷ HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 281.

⁹⁸ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*, Op cit., p. 122, precisa este autor sobre la estabilidad laboral: el eje de la estabilidad laboral descansa que ante un despido –que puede darse en cualquier momento, causal o incausadamente, el trabajador, si demuestra ante la autoridad judicial que la decisión del empleador es ilegal, le corresponde restituir los derechos yacentes por la abrupta ruptura de su contrato, su reincorporación al trabajo, respeto de su antigüedad, categoría, remuneración; en otros términos se suelda con este derecho un contrato de trabajo dislocado por el despido ilegal, así como también en caso de no reincorporación del trabajador a su puesto laboral se le indemnizará.

⁹⁹ HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 281.

2.3. Clases de Despido

El despido es la decisión más drástica, disposición asumida por el empleador de manera unilateral para dar por concluido el contrato de trabajo. Esta decisión de despedir se clasifica en lo siguiente, según doctrina mayoritaria y regulación legal¹⁰⁰:

a) **Despido Justo o Disciplinario:**

El despido se ocasiona por una causa justa prevista en la ley debidamente comprobada. La causa justa está relacionada directamente con la capacidad y la conducta del trabajador; asimismo por mandato legal este trabajador recibirá el pago de los beneficios sociales¹⁰¹. El empresario puede decidir unilateralmente la resolución del contrato de trabajo cuando se cumplen los presupuestos legales que configuran las diferentes modalidades de despido. Ello significa que en el ordenamiento laboral no se admite el despido libre o sin causa (*ad nutun*), sino que se exige que la decisión del empleador de despedir al trabajador obedezca a alguna de las causas preestablecidas para ello¹⁰².

Las causas que fundamentan el despido se pueden resumir de la siguiente manera: las que se derivan de un incumplimiento contractual previo del trabajador¹⁰³, y las que se fundan en una imposibilidad sobrevenida de carácter

¹⁰⁰ Según el TC se tiene los siguientes despidos laborales, pronunciados en: STC del 13 de Marzo del 2003 {Expediente número 976-2001-AA/TC -Huanuco}, Fundamento 15, [ubicado el 15.VIII 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>.

- a) Despido Incausado, se produce “cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique”, es decir, no existe causa para despedir.
- b) Despido fraudulento, se presenta cuando “se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas”.

¹⁰¹ Cfr. HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 286.

¹⁰² Cfr. BIEDMA GONZÁLEZ, E. Op cit, p. 351. La base legal se encuentra en el artículo 22º de la LPCL, al respecto, con su Reglamento de la LPCL: Arts. 31º y 32º

¹⁰³ Estas Causales Justas se encuentra establecidas en la LPCL en los artículos:

Artículo 23º: Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

objetivo¹⁰⁴. En el caso que el despido sea producto de causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización, según establece el artículo 34° de la LPCL.

No obstante, al referirse al despido libre o *ad nutum*, éste no requiere expresión de causa ya que se produce dentro del periodo de prueba del trabajador. Pues el empleador está facultado en virtud al artículo 10° de la LPCL¹⁰⁵ para decidir libremente la extinción de la relación laboral en forma unilateral; asimismo no acarrea consecuencias indemnizatorias. Respecto al despido disciplinario se tratará en forma más adelante debido a que es parte del objeto de la presente investigación.

b) Despido arbitrario.

La LPCL en el artículo 34° refiere “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización...”, por lo que constituye despido arbitrario aquel despido que realiza el empleador a su trabajador sin estar de por medio una causa justa. La protección contra este despido corresponde a “los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba, derecho que ha sido consagrado en la Constitución Política del Perú en sustitución al derecho de estabilidad laboral que

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
 - b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
 - c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.
- 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.

¹⁰⁴ Son causas objetivas para la terminación colectiva, de los contratos de trabajo, señala el Artículo 46° de la LPCL.

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

¹⁰⁵ Artículo 10° de la LPCL, exhorta “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario...”.

se había establecido en virtud a una norma constitucional de 1979, ya derogada¹⁰⁶; por el contrario, si el trabajador se encuentra en periodo de prueba no se le protegería contra el despido arbitrario.

Este despido se presenta cuando es improcedente, no se sigue el procedimiento establecido, cuando el empleador no ha logrado probar judicialmente las causas invocadas¹⁰⁷. Ante su concurrencia el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario, que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados con un tope de 12 remuneraciones¹⁰⁸.

El TC se ha pronunciado sobre esta clase de despido señalando que “(...) el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde¹⁰⁹. Por tanto, si

¹⁰⁶ HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 286. La base legal se encuentra en la Constitución Política del Perú en Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

¹⁰⁷ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. *Aplicación práctica de los plenos jurisdiccionales laborales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 16. Sostiene que el despido arbitrario supone “la ruptura del vínculo laboral por parte del empleador sin expresarse causa alguna por tal hecho, por no cumplirse con el procedimiento o no poderse demostrar la causa justa dentro del proceso laboral”. En ese sentido se considera arbitrario el despido sin expresar la causa o razón de ser del despido, o sustentando causal que no se puede demostrar en juicio

¹⁰⁸ Cfr. HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 286. En el artículo 34° de la LPCL, se estipula que, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente; Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*, Op cit., p. 559, corrobora el doctrinario que en Sentencia Casatoria N° 399-99 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establece que “ se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral (Decreto Supremo número cero cero tres-noventa y siete- TR) ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y medio por un año de servicio, con un tope máximo de doce remuneraciones”.

¹⁰⁹ STC del 28 de Noviembre del 2005 {Expediente número 0206-2005-PA/TC - Huaura}, Fundamento 7, [ubicado el 15.V 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.html>.

un trabajador fue despedido arbitrariamente; es decir, sin expresión de causa, tiene expedito su derecho de interponer demanda vía proceso de amparo para obtener su debida protección.

c) Despido nulo:

La Nulidad del despido se refiere a aquel despido que tiene como causa la afectación de determinados derechos fundamentales del trabajador. Obedece a motivos que nuestro ordenamiento jurídico no consiente por lesionar la dignidad de la persona¹¹⁰, por ejemplo cuando el empleador despide a su trabajadora por encontrarse ésta embarazada.

Se produce cuando el empleador despide al trabajador por motivo de acto discriminatorio, o cuando el empleador no ha logrado probar judicialmente que el despido no es por acto discriminatorio¹¹¹. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización.

Por ejemplo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma o cualquier otra índole, tendrían protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme al artículo 23 de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre, deber que se traduce en las obligaciones estatales de adoptar las

¹¹⁰ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. 1º edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009, p. 58.

¹¹¹ El Artículo 29º de la LPCL, establece que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25º;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo¹¹².

Mediante la casación N° 1037 – 2005 – Tumbes, “la nulidad del despido busca proteger al trabajador cuyo cese se produce con afectación de sus derechos fundamentales mediante el otorgamiento de tutela reparadora (reposición a su centro de trabajo) a diferencia del despido arbitrario que busca proteger al trabajador frente a un despido sin expresión de causa o sustentado en causa justa no demostrada mediante el otorgamiento de tutela resarcitoria (pago de una indemnización tarifada)”¹¹³, pues el despido nulo tiene lugar cuando se afectan derechos fundamentales del trabajador.

En definitiva, estamos frente al despido nulo cuando se tiene como causa la afectación de determinados derechos fundamentales del trabajador que se encuentran taxativamente en la ley, teniendo como fin salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral que afecta gravemente el ordenamiento jurídico, en cuanto supone la trasgresión de los derechos fundamentales más elementales de la persona humana¹¹⁴.

d) Despido indirecto

Se produce como consecuencia de los actos de hostilización, en especial: falta de pago de remuneraciones, reducción de remuneración, el traslado de lugar de trabajo que le cause perjuicio, la inobservancia del reglamento de seguridad, etc.¹¹⁵. El trabajador denuncia judicialmente y opta por considerarse despedido

¹¹² Cfr. STC del 28 de Noviembre del 2005 {Expediente número 0206-2005-PA/TC - Huaura}, Fundamento 15, Op cit.

¹¹³ CAS. N° 1037-2005 - Tumbes, del 20 de marzo del 2007. Considerando Duodécimo, [ubicado el 25.VII 2010]. Obtenido en: http://historico.pj.gob.pe/cortesuprema/cij/documentos/AnalesJudiciales2007_071009.pdf

¹¹⁴ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. Op cit., pp. 58 – 59.

¹¹⁵ La LPCL en su artículo 30°, señala los actos de hostilidad equiparables al despido:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

indiferentemente, no sin antes deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso

Ante este despido corresponde una indemnización por despido arbitrario (una remuneración y media mensual por cada año de servicio, con un tope de 12 remuneraciones mensuales)¹¹⁶. Al respecto, se tiene que mediante casación N° 624 – 2002 – Lima¹¹⁷, La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, se señala que, si bien el empleador está facultado para introducir cambios, la forma y modalidad de la prestación de labores lo realizará con observancia obligatoria de los criterios de razonabilidad teniendo en cuenta las necesidades que demande la empresa, en tal sentido que estas potestades (organizativa, dirección, sancionadora) del empleador se encuentran limitadas. Pues, “la empresa tiene derecho a organizar y desarrollar sus actividades en forma que juzgue conveniente, y todo ello debe estar debidamente justificado”, por lo que toda cambio o modificación que efectuó el empleador a su trabajador en sus quehaceres deberá tener una justificación razonable, caso contrario no tendría lugar su decisión.

-
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
 - e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
 - f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
 - g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.
- El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

¹¹⁶ En el Artículo 35° de la LPCP, El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30°, podrá optar excluyentemente por:

- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

¹¹⁷ Cfr. CAS. N° 624 – 2002 – Lima, del 19 de Mayo del 2003. Fundamento 5, [ubicado el 4.V 2011]. Obtenido en: http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/jurisprudencia/juris/casacion/04al11cas624_02lima.htm

En este sentido, los actos de hostilidad realizados por el empleador escapan de la razonabilidad y la necesidad del centro de trabajo, ya que tales actos se entienden como aquella actitud del empleador que “excede en sus facultades de dirección y que tienen como única finalidad (oculta) que el trabajador extinga la relación laboral y necesariamente requieren ser controlados por los trabajadores a través de la tutela judicial, por ser actos carentes de razonabilidad”¹¹⁸, por tanto, la hostilidad ocasiona el despido del trabajador de forma indirecta, debido a los actos irrazonables practicados por el empleador a su trabajador.

2.4. Despido justo o disciplinario

El ordenamiento jurídico¹¹⁹ coloca en manos del empresario un poder punitivo, de cuyo ejercicio se deriva la imposición de sanciones, de diversa gravedad según el incumplimiento o falta cometida. Este poder sancionador que el empresario recibe de la ley¹²⁰ (en atención al contrato de trabajo) “alcanza su máxima potencia punitiva en la figura del despido disciplinario, que no justifica otra cosa que la separación o apartamiento del trabajador de la empresa”¹²¹, es decir, supone la extinción del contrato.

¹¹⁸ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. Op cit., p. 60.

¹¹⁹ Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio. *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, Navarra, 2004, p. 82, sustentan que: El despido disciplinario permite entroncarlo con el principio constitucional de la libertad de empresa, encontrándose en este principio el fundamento de dicho despido. “Aunque el fin esencial del derecho del trabajo consiste en proteger la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador, el contenido de las normas laborales también está condicionado por la garantía constitucional de los derechos de propiedad y de libertad de empresa”, de tal forma que es el ordenamiento jurídico quien otorga al empleador el ejercicio del despido disciplinario, a través de la celebración del contrato laboral.

¹²⁰ DURÁN LÓPEZ, Federico. *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 263, sostiene que: “En principio, pues, el Estado descentraliza la función sancionadora y prefiere atribuir, por razones de eficacia y funcionalidad, el poder punitivo en la empresa al titular de ésta, en lugar de encomendarlo a órganos del propio Estado, judiciales o administrativos. Tal operación sería calificable, en términos de hoy, como flexibilizadora, en la medida en que privatiza una competencia que el Estado, en teoría, hubiera podido recabar para sí, imponiendo las sanciones a propuesta del empresario”.

¹²¹ Ibid.; RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. *Curso de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Astrea, Buenos Aires, 2004, p. 449, refiere “el empleador, como titular de las facultades de dirección, dispone del llamado poder disciplinario en virtud del cual puede sancionar a sus dependientes por incumplimiento a sus deberes”.

De esta forma, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión unilateral del empleador, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, y se trata de la sanción más drástica que puede imponer el empresario al trabajador. Sí durante el desarrollo del vínculo laboral el trabajador realiza algún acto que a juicio del empresario constituye causa determinante de un incumplimiento contractual grave y culpable, el empresario está facultado para llevar a cabo la ruptura de este vínculo, mediante despido disciplinario¹²².

La inobservancia del trabajador de las obligaciones laborales, genera la “aplicación de determinadas consecuencias jurídicas en función de factores tales como la gravedad de los deberes infringidos, el daño causado, el riesgo potencial creado”. Las infracciones del trabajador pueden dar origen a la aplicación de una diversidad de sanciones o consecuencias que se rigen por los principios de razonabilidad y proporcionalidad, por los cuales “el trabajador puede ser sancionado con medidas disciplinarias o eventualmente servir de fundamento para proceder a la terminación del vínculo laboral invocando la falta grave. De tal forma que dependerá de la gravedad de la infracción cometida”¹²³, en consecuencia deberá existir una conexión razonable y proporcional entre la falta cometida y la sanción.

El despido disciplinario es la sanción más grave de todas las sancione posibles; y consiste en el rompimiento del contrato basada en alguno de los incumplimientos graves y culpables que se especifican en el artículo 25 de la LPCL¹²⁴, lo cual,

¹²² Cfr. VALVERDE, Antonio Martín. *Tratado práctico de Derecho del trabajo y seguridad social*, Aranzadi, Navarra, 2002, p. 3601; Cfr. GORELLI HERNANDEZ, Juan. “*El Despido Disciplinario en España. Primera Parte: configuración jurídica*” en *Soluciones Laborales*. Año 1, N° 06, Gaceta Jurídica, 2008, p. 25.

¹²³ MANTERO, Fernando Elías. “Responsabilidad patrimonial derivada del incumplimiento de obligaciones laborales” en *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Grijley, Lima, 2008, p 270.

¹²⁴ Artículo 25º de la LPCL, 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 ...
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción...

sólo procede cuando el trabajador haya incurrido en conductas de especial gravedad, puesto que no toda falta laboral puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento jurídico, este despido disciplinario está reservado para aquellos comportamientos que evidencien una gran razón de gravedad¹²⁵. No obstante, la calificación del despido disciplinario como acto de extinción del vínculo laboral, deberá corresponder al principio de tipicidad, que supone ha de aplicarse el despido por razones disciplinarias provenientes de la ley o de la negociación colectiva, como fuentes de integración del contrato de trabajo¹²⁶.

En consecuencia, cuando el empresario decide extinguir la relación laboral ya que es su potestad¹²⁷, deberá justificar la decisión en base a alguna de las razones enumeradas por la legislación. Para ello, el ordenamiento reconoce las causas que pueden justificar la decisión empresarial de extinguir el contrato cuando existe un incumplimiento grave y culpable del trabajador, se hace presente el despido disciplinario. Asimismo, frente a este despido no cabe indemnización; por otro lado, contra la decisión empresarial de despedir el trabajador puede recurrir ante la jurisdicción laboral cuando se produce el despido con violación de sus

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador ...

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 ...

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, ...

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,...

¹²⁵ Cfr. DIÉGUEZ, Gonzalo. *Derecho del trabajo*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, Madrid, 1999, p. 227; Cfr. BIEDMA GONZÁLEZ, E. Op cit., pp. 351-352.

¹²⁶ Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio. Op cit., pp. 84-85.

¹²⁷ RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. *La extinción del contrato de trabajo: causales, requisitos y consecuencias*, Gaceta Jurídica, Lima, 2009, pp. 74-75. Refieren que "es un derecho potestativo (empleador), del cual su titular puede hacer uso o abstenerse. En ese sentido, el empresario puede resolver el contrato basándose en el incumplimiento o puede tolerar la falta continuando, en consecuencia, la relación laboral. La presencia de causa justa, por grave y evidente que sea, no priva, por lo tanto, al despido de ser un acto de voluntad del empleador, que es quien debe decidir si la relación de trabajo prosigue o se extingue".

derechos fundamentales¹²⁸. Por lo cual se entiende al despido disciplinario como la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empleador fundada en un incumplimiento previo del trabajador (causal justa)¹²⁹.

Respecto a esta clase de despido, a nivel jurisprudencial se ha señalado que el despido disciplinario es facultad del empleador en mérito a la comisión de una falta grave imputada y reconocida por el trabajador, el empleador podrá imponer como medida disciplinaria el despido¹³⁰; no obstante para que el empleador ejerza esta facultad, será necesaria que la falta grave se adecue al catálogo de incumplimientos ajustado al principio de tipificación previa y de legalidad¹³¹.

De tal forma que “no se admite la posibilidad de despido sobre supuestos de inexistencia de una causa justa y real de despido”; ya que, “si se está ante un despido sin invocación de causa, este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo, en razón de una actitud abusiva del empleador, quien extingue unilateralmente la relación laboral. De darse esta situación el despido carecerá de efecto legal, porque se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. Por tanto, es factible la reposición en el empleo”¹³², es decir, el despido deberá responder a una causa justa, puesto que, caso contrario la decisión del empleador resultaría abusivo al derecho al trabajo de su trabajador, trayendo como consecuencia la ilegalidad de tal despido.

¹²⁸ Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del trabajo*. Op cit., p. 991, argumenta, frente al incumplimiento del trabajador, deudor del trabajo, es legítimo que el empresario valore el comportamiento y reacciones llegando a la ruptura del vínculo laboral, a esto se le conoce como despido disciplinario.

¹²⁹ Cfr. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, p. 445.; Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio. Op cit., p. 82; Cfr. ALEMANY ZARAGOZA, Eduardo. *La relación laboral del directivo: contratación y extinción, el contrato blindado*, Aranzadi, Pamplona, 1994, p. 95.

¹³⁰ Cfr. STC. del 28 de Setiembre de 1999 {Expediente número 2945-99-ID (S)-Lima}, Considerando 6, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

¹³¹ Cfr. STC. del 19 de Diciembre del 2005 {Expediente número 3809-05 BE (S) - Lima}, Fundamento 4, Op cit.

¹³² STC. del 13 de Agosto del 2003 {Expediente número N° 976-2001-AA/TC - Huánuco}, Considerando 4, Op Cit.

2.5. Definición de la falta grave

La doctrina mayoritaria¹³³ sostiene que existen dos sistemas para definir la falta grave, tenemos: i) sistema de enunciado genérico, orientado a formular una definición genérica de falta grave, sin enumerar ni precisar las conductas que puedan merecer dicha calificación; será el juez a través de jurisprudencia quien en vista de los actos concretos determine cuáles actos constituyen falta grave y cuáles no, es decir, se otorga discrecionalidad en cuanto a la calificación de falta grave al juez.; ii) sistema numérico: contienen enunciados en los que se intenta describir cuáles son los hechos que justifican el despido, es decir, describen las faltas graves que traen por sí el despido del trabajador, quedando sometido la potestad sancionadora del empleador a los principios de legalidad y tipicidad.

En nuestra legislación se encuentra contemplado en el artículo 25 de la LPCL, la definición de falta grave, señalando que es aquella “infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”. Es decir, se refiere a falta grave a aquel acto realizado por el trabajador e infrinja las normas que regulan su conducta; no obstante, la ley no condiciona la configuración de “gravedad”, sin precisar en qué consiste tal gravedad, ya que junto a la definición de falta grave el mismo artículo enumera un listado de faltas graves específicas como una “lista cerrada”¹³⁴, es decir, nuestra legislación acoge el sistema numérico.

A nivel jurisprudencial, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República señala que, “conforme al artículo veinticinco del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete -TR la falta grave es la infracción a los deberes esenciales del contrato de trabajo que son básicamente la prestación del trabajo personal con arreglo a las indicaciones del empleador, a su vez la misma norma aludida establece que la falta grave debe

¹³³ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., pp. 156 - 159.; PLA RODRÍGUEZ, Américo. “La extinción del contrato de trabajo en Uruguay”, en AA.VV., *la extinción de la relación laboral*, Lima, AELE Editorial, 1987, p. 337.; MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 24a edición, Op cit., p. 449-450; y FIGUEROA GUTARRA, Edwin. *Temas de derecho laboral*, Nor Oriente, Jaén, 2006, p. 110.

¹³⁴ Cfr. ARCE ORTÍZ, Elmer G. Op cit., pp. 524-525; Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., p. 165

ser de tal magnitud que haga irrazonable la continuación de la relación laboral, esto importa que la falta cometida debe ser absolutamente irreparable al punto de hacer irrazonable continuar con el contrato de trabajo o que el trabajador sea de tal manera reincidente que haga suponer que no cambiará su conducta...”¹³⁵, al respecto falta grave es aquella de inobservancia del trabajador de sus deberes personales asignados por el empleador y tal omisión importa irrazonablemente continuar con el vínculo laboral.

La falta grave es la acción u omisión voluntaria cometida por un trabajador que esté al servicio de la empresa y que su comportamiento viola los intereses de la producción de la empresa¹³⁶. Definiéndose como aquel, “incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral. Lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización de despido”¹³⁷, en consecutiva la falta grave es el incumplimiento de deberes contractual laboral que vuelve imposible subsistir el vínculo laboral, y este incumplimiento habilitará al empleador a despedir.

En este sentido, “la gravedad es un requisito *sine qua non* del despido por falta grave o despido disciplinario”¹³⁸, ya que ello implica un hecho que hace imposible

¹³⁵ CAS. N° 2147-2004 – Lima, del 23 de Noviembre del 2005. Considerando Segundo, [ubicado el 21.IV 2011].
Obtenido en:
http://www.actualidadlaboral.com/biblioteca/jurisprudencia/juris/casacion/07a102cas2147_04LIMA.htm

¹³⁶ Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del trabajo: relaciones individuales*, Op cit., p. 289.

¹³⁷ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “*Extinción de la relación laboral en Perú*”, en *la extinción de la relación laboral*, Lima, AELE Editorial, 1987, p. 250; ARCE ORTÍZ, Elmer G. *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*, Palestra Editores, Lima, 2008, p. 524, señala que el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: “i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, el incumplimiento contractual no sólo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica”.

¹³⁸ RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. Op cit., p. 76.

o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a dar término a la relación laboral sin necesidad del pago de una indemnización. Todo lo contrario sucede con las faltas menores como la amonestación verbal o escrita o suspensión sin goce de haber, ya que el vínculo laboral permanece, es decir, no surge aquella ruptura que supone la realización de falta grave. Por ejemplo, son faltas graves aquellas cuya gravedad se configura de inmediato, justificadas por sí mismas la extinción del vínculo laboral, como los casos señalados en el artículo 25 de la LPCL: la apropiación de bienes o servicios del empleador; en algunas ocasiones derivan de su reiteración, es decir, la conducta que permanece en el tiempo y se configura la gravedad, como las ausencias injustificadas.

Cabe hacer mención que la comisión de falta grave tampoco extingue el contrato de trabajo de forma automática, pues constituye facultad del empleador expresar su voluntad indubitable de despedir, caso contrario se entenderá que ha perdonado la mala conducta del trabajador y éste continuará con sus quehaceres asignados¹³⁹.

Por lo tanto, la falta grave efectuada por el trabajador, hace referencia a la transgresión esencial de los postulados que se encuentran en el contrato de trabajo y que deben ser ejecutados leal y fielmente por el servidor (trabajador), gravedad que hace irrazonable la subsistencia del contrato laboral; por lo cual el empleador, haciendo uso de su facultad disciplinaria, despide al trabajador que ha cometido falta grave¹⁴⁰.

Por ser causal el acto del despido, debe existir una relación íntima entre la comisión u omisión efectuada por el trabajador a la relación laboral que lo vincula; ante ello, “el acto u omisión debe revestir de gravedad, a fin de poder graduar la sanción a imponer, de suerte tal que entre el acto y la sanción impuesta exista una equilibrada decisión”¹⁴¹, por lo que, al no existir una correspondencia de

¹³⁹ Cfr. ARCE ORTÍZ, Elmer G. Op cit.,p. 525.

¹⁴⁰ Cfr. HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 293.

¹⁴¹ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del trabajo: relaciones individuales*, Op cit., p. 317.

razonabilidad y proporcionalidad entre infracción y sanción, se vulneraría los derechos fundamentales del trabajador.

2.6. Naturaleza jurídica del despido por falta grave

La definición de falta grave establecida en el artículo 25° del LPCL, “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”, es decir, es la vulneración de las obligaciones laborales que comete el trabajador y hace muy difícil continuar con el vínculo laboral. Se extraen los siguientes rasgos:

a) Infracción de los deberes esenciales del trabajador: referido aquellos deberes centrales “que le impone el contrato de trabajo, sean expresos o tácitos a la relación laboral”¹⁴². Si bien el contrato de trabajo otorga derechos también impone roles, deberes u obligaciones que deberá cumplir el trabajador durante la vida de la relación laboral, entre estos deberes se encuentran el de diligencia, obediencia, rendimiento, fidelidad, lealtad, de actuar moralmente, de respeto, discreción, guardar a la persona del empleador, consideración al personal de su entorno, colaboración, respetar el reglamento interno de trabajo, respeto entre compañeros, de asistir al trabajo, etc., todos los deberes que se subsumen de la relación laboral son de observancia obligatoria para el trabajador y en caso de su no inobservancia infringirá los deberes¹⁴³.

La infracción se producirá por el incumplimiento producido en el marco de la relación de trabajo, es decir, el trabajador incumple las obligaciones en relación con su contrato laboral, y es que, en efecto, “el incumplimiento debe ser contractual, surgido en la órbita de lo pactado, es decir, en el seno de la relación laboral y de la actuación del trabajador en la empresa”¹⁴⁴, por lo que se exige la

¹⁴² TORRES TAFUR, Cristina Néida. “Gravedad, razonabilidad y proporcionalidad en la facultad sancionadora del empleador” en *Gaceta constitucional: análisis multidisciplinario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Tomo N° 33, Setiembre 2010, p. 215.

¹⁴³ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., pp. 152 - 153.

¹⁴⁴ MOLERO MANGLANO, Carlos. *Manual de derecho del trabajo*, 5a ed., Aranzadi, Navarra, 2005, p. 461; Cfr. HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 293.

existencia de una relación laboral para la infracción de los deberes esenciales del trabajo.

b) La gravedad de la falta del trabajador, esto es que la conducta realizada por el trabajador vuelva irrazonable la subsistencia de la relación laboral; es decir, aquella lesión irreversible del vínculo laboral de tal manera que se convierte insoportable continuar con relación laboral¹⁴⁵. La falta cometida por el trabajador dificulta o torna imposible mantener la relación jurídica de trabajo.

c) La culpabilidad del trabajador, referido al actuar libre del trabajador, de infringir las obligaciones laborales que trae por sí su imputabilidad y por ende su responsabilidad. Pues, al asignarle el empleador determinadas obligaciones al trabajador, y éste no las ejecuta o las hace defectuosamente, el trabajador será el responsable de tales inobservancias.

La Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República advierte que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: "a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; b) la gravedad de la falta grave que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y c) la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su

¹⁴⁵ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., p. 153.

responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean éstas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable”¹⁴⁶, en definitiva la falta grave que ocasiona el despido reúne las características infracción de los deberes laborales, la gravedad de la falta y un comportamiento culpable por parte del trabajador.

En principio, el artículo 25 de la LPCL desnaturaliza la tipicidad de los motivos justificantes de despido al realizar una definición amplia de lo que implica la falta grave, indicando el artículo que constituirá falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato y que vuelvan irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Empero, señala una lista de *numerus clausus* de la falta grave meritoria de despido, debido a que tal precepto lo único que hace es aportar ciertos elementos o connotaciones que permitan a los operadores jurídicos encuadrar correctamente su apreciación de los hechos y conductas tipificadas; ya que este listado de faltas graves específicas de causas justas de despido están referidas a obligaciones de no hacer, relacionadas con la prestación del trabajo¹⁴⁷.

Mediante Casación N° 852-2001-Lima¹⁴⁸, se señala que, la falta grave es la infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato en la que incurre el trabajador, de modo tal que haga irrazonable la subsistencia de la relación. En este orden de ideas, se consideran faltas graves, entre otras, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento del principio de 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 industrial¹⁴⁹.

¹⁴⁶ CAS. N° 2147-2004 – Lima, del 23 de Noviembre del 2005. Considerando quinto, Op cit.

¹⁴⁷ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Op cit, p. 193.

¹⁴⁸ Cfr. CAS. N° 852-2001 - Lima, del 3 de Setiembre de 2001. Considerandos 3 y 4, Data 30,000 *Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010

¹⁴⁹ En otra oportunidad la jurisprudencia en Casación N° 620-98-SCAN, obtenido de MESINAS MONTERO, Federico. *Problemas y soluciones laborales: guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 122; indica la jurisprudencia, para

La gravedad de la falta, deviene de la naturaleza intrínseca del hecho, es decir, aquellas que se configuran de modo inmediato, justificando por sí mismas la extinción del vínculo laboral, como por ejemplo, la apropiación de los bienes del empleador. Será necesario para la graduación o determinación de la gravedad el análisis de cada supuesto de despido disciplinario, enfocando las diferentes circunstancias que rodean al caso concreto que trae por sí la ruptura de la relación laboral¹⁵⁰, pues el empleador realizará la valoración de las faltas cometidas, y decidirá si constituye causal de despido o se trata de un sanción menos drástica, esto en virtud al Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad de la falta – sanción.

Al concluir el presente capítulo, queda estudiado al despido como aquella decisión unilateral del empleador de finalizar el vínculo laboral (empleador – trabajador). Este ejercicio sancionador del empresario, esto es el despido, se basará en una causa justa debidamente comprobada - despido justo, para lo cual se requiere que el trabajador cometa una falta grave, teniendo como particularidades esta falta: la violación de los deberes esenciales del contrato, la gravedad que torna imposible continuar con el vínculo contractual y la culpabilidad del trabajador por su actuar libre y responsable; a la inexistencia de estas características se trasgrediría los límites de la facultad disciplinaria y por ende los derechos fundamentales del trabajador.

que se configure la falta grave, esta debe provenir de una actividad personal del trabajador, la cual deberá ser, además, similar a las que efectúa al servicio del empleador. Asimismo, la falta debe ser cometida directamente por el trabajador y tendrá que ser de tal naturaleza que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre trabajador y empleador.

¹⁵⁰ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. Op cit., p. 21.

CAPÍTULO III:

**PARTICULARIDADES DE LA FALTA GRAVE DE INJURIA Y
FALTAMIENTO DE PALABRA PARA FACULTAR UN DESPIDO
DISCIPLINARIO**

CAPÍTULO III:

PARTICULARIDADES DE FALTA GRAVE DE INJURIA O FALTAMIENTO DE PALABRA PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO

El presente capítulo enfocará lo llamado injuria y faltamiento de palabra, los elementos que deben reunir para ocasionar la falta y la gravedad de la misma para que el empleador en ejercicio de su poder sancionador pueda despedir a su trabajador por incurrir en la causal justa recogida en el artículo 25 inciso f) de la LPCL falta grave de injuria o faltamiento de palabra.

Asimismo debido a que el artículo mencionado no describe la gravedad de la falta de injuria o faltamiento de palabra, y al mismo tiempo al existir pronunciamientos discordantes sobre la calificación de la misma gravedad, se analizarán los pronunciamientos de nuestros tribunales del país a fin de determinar las particularidades o características que debe reunir la falta grave de injuria o faltamiento de palabra a fin unificar los criterios de evaluación para calificar como falta grave, y no trasgredir los derechos del trabajador, al mismo tiempo de controlar la discrecionalidad del empleador en el momento de su uso de la potestad sancionadora la misma que debe corresponder a los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad.

3.1. Definición de las ofensas verbales y escritas.

3.1.1. Injuria

La injuria como falta grave se encuentra tipificada en el artículo 25° inciso f de la LPCL: “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 (...)”. No obstante, al calificar a la injuria como falta grave, no señala la norma ni su reglamento la definición o gravedad de injuria, lo cual nos lleva a recurrir a definiciones extra normativas.

La Real Academia de la Lengua Española ha definido injuria como aquel “agravio, ultraje de obra o de palabra” a una persona; “daño o incomodidad que causa algo”; “imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación”. Por otro lado, la legislación penal vigente en su artículo 130° refiere sobre injuria “el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho”, es decir, es el acto de ofender a una persona ya sea con palabras o gestos.

Este tipo de ofensa se orienta a los insultos, negación de una cualidad cuya ausencia rebaja a la persona a la que va dirigida, ya que se trata de imputación de hechos falsos, menosprecio al ofendido con frases o actos despectivos, de tal forma que se trata de una conducta que implica actitud vejatoria o humillante¹⁵¹ para alguna de las personas protegida por el inciso f del artículo 25 de la LPCL.

Lo que se pretende por esta falta grave es la tutela del honor de la persona, la dignidad, el respeto y orden que debe prevalecer en todo centro de trabajo, ya que si se altera el orden interno de la empresa se rompe la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores en la empresa, haciendo de esta un

¹⁵¹ Cfr. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pp. 191-192.

ambiente pesado tanto para el trabajador y empleador, de modo que se generaría malestar en la producción o rendimiento de la vida empresarial¹⁵².

Con la tipificación de esta causa se trata de garantizar la convivencia pacífica en la empresa, de tal forma que exista un mutuo respeto que han de mantener las personas que conviven en la empresa esta son el empleador y los trabajadores que forman parte del centro laboral¹⁵³, ya que caso contrario al existir un malestar e indisciplina por parte del trabajador, trae como consecuencia la mala ejecución sus labores y así hacer una empresa no fructífera.

En este sentido la injuria se presentará cuando una persona mediante palabras orales o escritas, gestos o vías de hecho afecta el honor de una persona, “en el ámbito laboral tiene la particularidad de ser un acto que hace irrazonable la ejecución del contrato de trabajo, se trata de una afectación que le resta funcionalidad a la relación laboral e imposibilita su continuidad”¹⁵⁴, por lo que se procede a despedir al trabajador. Esta falta grave afecta la disciplina laboral ya que viola el respeto al empresario y a los compañeros del trabajador, trayendo como sanción al despido

3.1.2. Faltamiento de palabra

El mismo artículo 25° inciso f de la LPCL, señala como falta grave a “Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio...”, al igual que la injuria, la norma no establece una definición o características de la falta grave de faltamiento de palabra. El faltamiento de palabra, supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, sonidos, gestos, por

¹⁵² Cfr. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 191; Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Op Cit., p. 53.

¹⁵³ Cfr. VALVERDE, Antonio Martín. *Tratado práctico de Derecho del trabajo y seguridad social*, Op cit., p. 3630.

¹⁵⁴ RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. Op cit., p. 101.

papel, cartas, etc., que produzca la falta de consideración y de respeto al empleador, sus representantes, personal jerárquico o de otros trabajadores¹⁵⁵.

La ofensa verbal implica el insulto, humillación o herir el amor propio o la dignidad, o ponerlo en evidencia con palabras, esto dirigido del trabajador hacia el empleador, contra quienes lo representan, o contra compañeros de trabajo¹⁵⁶. Este comportamiento del trabajador “constituye una falta de control, un estallido de violencia con que un servidor descarga en otro o en sus superiores, su mala educación o pésimo carácter que revela carencia de dominio sobre sí mismo y tal vez una peligrosidad singular que podrían convertirlo en inepto para determinadas funciones”¹⁵⁷, de tal forma que no habría una convivencia pacífica en el centro laboral por lo que se vuelve insostenible el vínculo laboral.

Asimismo, debido a que la norma no precisa una definición de faltamiento de palabra, cualquier medio será válido para emitir y hacer llegar esa ofensa al destinatario: “de viva voz, mediante llamada telefónica, o cualquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante realización de octavillas”¹⁵⁸. Lo importante es que la actuación realizada alcance el resultado basado en la ofensa. En ese sentido, no estará incluido, por ejemplo, la discusión mantenida entre el trabajador con el empresario o sus representantes sobre asuntos derivados del trabajo, puesto que es frecuente que en las relaciones de trabajo existan opiniones contrapuestas sobre temas de índole laboral¹⁵⁹. Al respecto la jurisprudencia ha señalado que “no se considera falta grave referirse a determinados actos del empleador como atentatorios de los derechos de los trabajadores en un momento en que la relación entre las partes

¹⁵⁵ Cfr. HARO CARRANZA, Julio. Op cit., p. 301.

¹⁵⁶ Cfr. *Extinción de la relación laboral : condiciones y procedimientos para el despido : análisis y comentario, modelos de documentos, normas legales*, 2ª ed., AELE, Lima, 2002, p. 16

¹⁵⁷ Loc. cit.

¹⁵⁸ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. Op cit., p. 42.

¹⁵⁹ Loc. cit.

no era muy armoniosa”¹⁶⁰; es decir, no se calificará como falta grave cuando el trabajador discuta con su empleador sobre sus derechos laborales, los mismos que se producen en un clima no armonioso.

El faltamiento de palabra puede suceder en el centro de trabajo o fuera de este, sí ocurren en el centro de trabajo cualquiera sea su motivo, constituyen faltas graves. En cambio, los que ocurren fuera del centro de labores requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir, aquí el faltamiento de palabra realizado por el trabajador tendría que nacer de una relación de trabajo, producto de esta para ser considerado como falta grave.

La doctrina mayoritaria¹⁶¹ señala que la injuria y el faltamiento de palabra, no tienen ninguna diferencia ya que ambas faltas están describiendo el mismo supuesto dirigido a las ofensas verbales o escritas que hacen mella el honor subjetivo, que tiene como característica principal hacer irrazonable la continuidad del vínculo laboral, “nuestra legislación ahora, establece como supuestos diferenciados, al faltamiento de palabra y la injuria, (...) lo que resulta innecesaria, ya que la injuria importa por sí misma (...) la existencia de un faltamiento de palabra”¹⁶². Bajo este análisis se adopta a la injuria y faltamiento de palabra como sinónimos.

¹⁶⁰ Extracto Jurisprudencial Expediente N° 2196-98-DN(S) obtenido en MESINAS MONTERO, Federico. *Problemas y soluciones laborales: guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*. Op cit., p. 133.

¹⁶¹ Cfr. RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. Op cit., p. 102.; Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., p. 202; Cfr. CASTRO POSADAS, Eric. “*La injuria y el faltamiento de palabra como causal de extinción de la relación laboral*” en *Actualidad Jurídica*, tomo 185, Abril 2009, p. 268, señala que “la injuria importa por sí misma, al margen de las connotaciones penales, la existencia de un faltamiento de palabra”; y Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p, 260.

¹⁶² CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 268.

3.2. Elemento objetivo y subjetivo para el despido

3.2.1. Elemento objeto: Análisis de la expresión proferida

La expresión proferida por el trabajador al empleador u a otro trabajador de su centro laboral, deberá tener un carácter ofensivo por sí, objetivamente, de tal forma que la expresión proferida menoscabe la dignidad de la persona a la que se dirige o afecte, haciendo imposible la convivencia en la empresa; no obstante, la sola presencia de tales manifestaciones no siempre es suficiente para proceder al despido del trabajador, pues se exige la intención de ofender en el sujeto. Por otro lado, “resulta innegable la frecuencia en la utilización de determinadas expresiones malsonantes y ofensivas tanto a nivel particular como público, pero no es la mayor o menor frecuencia de una conducta o expresión lo que determina su normalidad o necesaria acomodación a la convivencia habitual sino su contenido intrínseco y el significado o interpretación que sea dado públicamente”¹⁶³, es decir, lo que importa es el contenido intrínseco de la expresión proferida.

Asimismo, el momento en que las expresiones son pronunciadas juegan un papel importante porque “no resulta igual que las palabras ofensivas sean pronunciadas en presencia de la persona agraviada que en su ausencia”¹⁶⁴. Cabe resaltar que las circunstancias califican también el contenido intrínseco de la expresión proferida, y saber el por qué de las mismas expresiones.

A nivel de Derecho Comparado, el Tribunal Superior de Valencia - España, a través de Sentencia 3978-2008, señaló, que las injurias verbales pronunciadas en presencia de quien las recibe, especialmente si es el jefe inmediato, son merecedoras de despido disciplinario siempre que impliquen un agravio a la dignidad y honor; en cambio, para el Tribunal la gravedad es distinta si la ofensa se produjera fuera de la presencia del injuriado. Así mismo indica que resulta necesario examinar las circunstancias concretas en que se produce, teniendo en cuenta que “estando plagado hoy día el lenguaje coloquial de expresiones

¹⁶³ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 195.

¹⁶⁴ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

habituales reveladoras de mal gusto y peor educación, especialmente entre compañeros de trabajo, que no tienen otra transcendencia que un específico desahogo sin ánimo de injuriar a quien se dirigen”¹⁶⁵, por lo que será importante analizar las circunstancias y el lenguaje en que se produce la falta.

El significado de las palabras proferidas del trabajador “dependerá siempre de las circunstancias concurrentes de manera que una misma expresión, objetivamente ofensiva, en ocasiones diversas puede dejar de serlo. Aunque las expresiones proferidas sean por sí ofensivas no por ello el despido del trabajador está justificado, pues será necesario de un modo pormenorizado el caso concreto saber cuál ha sido la intención del trabajador y si existen posibles atenuantes de su responsabilidad”¹⁶⁶. No basta, por tanto, con que la expresión sea objetivamente injuriosa y que el sujeto lo sepa, sino que se requiere un ánimo especial de injuriar.

3.2.2. Elemento subjetivo: Intención del trabajador o *animus injuriandi*

Está referida a aquella intención de desacreditar al empleador u otros trabajadores, siendo importante “analizar si el trabajador tenía o no la intención de injuriar a sus superiores o compañeros de trabajo, así como también el contexto en el cual se profirieron, ya que pudieron ser fruto de una situación de desahogo que no ameritaría la máxima sanción, al no existir un *animus injuriandi*”¹⁶⁷, en este sentido, se requiere el análisis de la expresión proferida y el *animus injuriandi* ya que al faltar uno de estos elementos no existirá la falta grave de injuria o faltamiento de palabra y no se le sancionaría al trabajador con el despido.

Este elemento subjetivo, para la configuración de la falta grave injuria o faltamiento de palabra, supone la finalidad de “deshonrar, desacreditar o menospreciar, esto es, de perjudicar la reputación y la buena fama del

¹⁶⁵ Loc. Cit.

¹⁶⁶ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 195.

¹⁶⁷ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

agraviado”¹⁶⁸, es decir, las frases o actitudes del trabajador han de ser proferidas con el propósito de ofender o menospreciar a la persona destinataria de ellas (empleador, demás trabajadores), a la inexistencia de este elemento se descarta la sanción de última *ratio* llamada el despido laboral.

Las ofensas verbales tienen un carácter eminentemente circunstancial, de manera que hay que tener en cuenta no sólo el sentido gramatical de las frases o palabras vertidas, sino que hay que atender también al propósito de quien las pronunció, y sólo teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes podrán deducirse cuál era el propósito o fin de lo proferido. Se requiere analizar el contexto circunstancial en el cual se vertió la frase o palabras ofensivas para examinar el propósito de quien lo pronunció¹⁶⁹.

En este sentido la falta grave de injuria o faltamiento de palabra podría entenderse como “todo agravio o ultraje de palabra realizado con la intención de deshonar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, mortificarla con sus defectos, ponerla en ridículo o mofarse de ella”¹⁷⁰, poniéndose énfasis en la intencionalidad del trabajador en causar un perjuicio moral al empresario o demás trabajadores.

De este modo, aunque las frases proferidas sean objetivamente ofensivas, no constituyen causa de despido si se acredita que la intención del trabajador era otra, por lo que será indispensable que, a través de un análisis de las circunstancias concurrentes, se pueda llegar a la conclusión de que la intención del trabajador no era la de ofender sino, por ejemplo, la de manifestar su disgusto, en términos incorrectos, por una situación con la que no está de acuerdo, la de defenderse de los cargos que se le imputan, la de denunciar el malestar o las irregularidades existentes, la de quejarse por la actitud del empresario, la de narrar unos determinados hechos para lo cual es preciso utilizar expresiones ofensivas, etc.

¹⁶⁸ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 195.

¹⁶⁹ Cfr. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 196.

¹⁷⁰ CABANELLAS, Guillermo. Citado por CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 268.

3.3. Gravedad de la falta

La falta grave de injuria y faltamiento de palabra realizada por el trabajador se refiere pues a la afectación a la convivencia pacífica al afectar los derechos como la dignidad de los trabajadores, o empresario afectados. La gravedad debe ser tal que afecte de manera irreparable no sola la buena fe laboral sino el nivel de respeto que deberá existir dentro de una organización empresarial y sus miembros¹⁷¹.

Para la configuración de la falta no resulta siempre necesario que esta sea reiterada, ya que podría bastar un solo acto que termine afectando la buena fe laboral, para que pueda ser considerada como elemento que extinga la relación laboral¹⁷² pues la concurrencia de los dos elementos antes mencionados basta para que se configure la falta grave, la gravedad supone tornar la situación insoportable de continuar con el vínculo laboral.

Asimismo, no toda infracción cometida por el trabajador extingue la relación laboral, ya que para poder terminarla es necesaria la existencia de una falta grave, la misma que se trata de actos o conductas del trabajador que hagan irrazonable la continuidad del contrato de trabajo. Es necesaria la existencia de la frase proferida y el *animus injuriandi*, como también el momento y circunstancias en que se lleva a cabo, pues una misma palabra, acto o gesto, puede revestir la máxima gravedad en una determinada ocasión y carecer absolutamente de ella en otras¹⁷³. Sólo un análisis minucioso y riguroso de todas las circunstancias o factores concurrentes puede llevar al juzgador a la calificación correcta del despido, cabe recordar que esta falta no solo atenta contra la dignidad de la persona, sino también al principio de autoridad indispensable en la buena marcha de la empresa (ofensa dirigida al empleador).

¹⁷¹ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Op Cit., p. 53; Cfr. CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 268; Cfr. ARCE ORTÍZ, Elmer G. Op cit., p. 532.

¹⁷² Cfr. CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

¹⁷³ Cfr. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 199.

Si bien existen expresiones que de por sí no hay necesidad de demostrar o probar el ánimo injurioso ni la gravedad de las mismas declarándose el despido, por el contrario, lo que se debe hacer es siempre analizar las circunstancias concurrentes para determinar el *animus injuriandi*. Por ejemplo: sí durante una reunión entre empleador y los trabajadores de una empresa textil, se discutía la aplicación de multas como medidas adicionales a los descuentos por tardanzas, uno de los trabajadores señaló públicamente que el dueño de la empresa era un “inconsciente” y “desconsiderado” al imponer estas multas que afectaban los ingresos de los trabajadores, ante ello el empleador despide a dicho trabajador por tales expresiones, en este caso la afirmación hecha por el trabajador no puede ser tipificada como falta grave, toda vez que si bien esta pudiera tal vez afectar el honor subjetivo del empleador, por el contexto en que fue dicha no es lo suficientemente grave para que haga insoportable la relación laboral, lo cual no es una conducta pasible de despido, debiéndose sancionar con una amonestación o suspensión laboral, pues deberá existir gradualidad entra falta y sanción, límites explicados y los cuales son fundamentales para un adecuado uso de la potestad sancionadora¹⁷⁴.

Asimismo, se debe evaluar el lugar donde se comete esta falta, “si es dentro del centro de trabajo, la agresión ingresa automáticamente al tipo de esta causal. En cambio, si es fuera del centro de trabajo, se deberá probar que los hechos que motivaron la agresión se conectan directamente con la relación laboral”¹⁷⁵. Por ejemplo: un trabajador espera en la puerta de la empresa a otro trabajador para agredirlo, es cierto que la agresión se produce fuera de la empresa, pero también es cierto que todo indica que el móvil de dicha agresión se gestó dentro de ella. Al producirse la ofensa fuera del trabajo, se requiere que traiga su causa de la propia relación laboral para que se configure esta causal de falta grave, de no existir ello pues el trabajador se encuentra exento de sanción¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p. 255.

¹⁷⁵ ARCE ORTÍZ, Elmer G., Op cit., p. 533.

¹⁷⁶ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Op Cit., p. 54.

Las palabras proferidas “no tienen el mismo significado en todos los lugares y la expresión que pueda considerar ofensiva o muy ofensiva en una localidad, puede estimarse en otra desprovista de contenido injurioso o serlo en grado mínimo”¹⁷⁷, esto dependerá de cada ámbito de trabajo y su realidad, pues hoy en día existe un lenguaje muy coloquial y aceptado por las mismas personas, frases de comunicación ordinaria. Aún tratándose de “palabras o expresiones que puedan reputarse soeces o groseras, si estas no afectan el honor a la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien las profirió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral”¹⁷⁸, por lo que no procedería el despido laboral.

Por otro lado, las expresiones agraviantes pronunciadas en público, o difundidas mediante publicaciones, o acompañadas de gestos, asignarán al faltamiento de palabra o injuria su gravedad configurándose la falta tipificada por ley. En este sentido la jurisprudencia ha estimado que constituye “grave faltamiento de palabra en perjuicio del empleador suscribir una comunicación publicada en un diario de circulación nacional, así como difundirla internamente en la empresa, formulando serias acusaciones, sobre la comisión de delitos por el presidente de la empresa”¹⁷⁹; es decir, existirá falta grave de injuria o faltamiento de palabra cuando el trabajador publique o difunda acusaciones sobre su empleador. Al mismo tiempo se deberá tener en cuenta el nivel cultural del sujeto que profiere la ofensa ya que, a mayor nivel de cultura, se exige mayor cuidado en la utilización de palabras o expresiones, de manera que “frases que en otras condiciones podían ser toleradas no lo son cuando la persona que las pronuncia tiene un nivel de estudios elevado”¹⁸⁰ y deberían comportarse de acuerdo a su nivel. Otra agravante es el alto cargo que desempeña un trabajador en la empresa, pues “si el trabajador tiene un puesto elevado se le obliga a observar con mayor rigor las normas de respeto y consideración”¹⁸¹ por lo que resultan más graves las ofensas

¹⁷⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., p. 202

¹⁷⁸ Loc. cit.

¹⁷⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Op cit., p. 203.

¹⁸⁰ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 204.

¹⁸¹ Loc. Cit

proferidas por estos. Por último el hecho que la ofensa sea realizada por escrito, vuelve más grave la acción, pues aparte de una posible publicidad, “la ofensa escrita exige reflexión en quien la escribe exponente de una mayor gravedad, ya que su redacción permite medir el alcance y significado de cada una de las palabras”¹⁸², lo que se podrá examinar tanto la expresión como en *animus injuriandi* de dicha ofensa.

La LPCL no nos manifiesta las características que torna grave la falta de injuria o faltamiento de palabra. Por ello, ante una ofensa se tendrá que evaluar los elementos tanto la concurrencia del objetivo como el subjetivo, las circunstancias o contexto en el que se desenvuelve la ofensa, si se desarrolla fuera o dentro del centro de labores, ya que de esto dependerá posibles agravantes o atenuantes para imponer su respectiva sanción al trabajador.

3.4. Culpabilidad y Quebrantamiento de buena fe

La subordinación implica que el trabajador se somete a las órdenes e instrucciones relativas a la prestación del trabajo que le impartan el empleador o sus representantes, no obstante el trabajador así como el empleador tienen la obligación de respetar las normas de convivencia, la moral y buenas costumbres propias de su condición concreta, con relación a sus superiores jerárquicos, sus subordinados, y compañeros¹⁸³. Por lo que la violación por parte del trabajador de faltar el respeto a su empleador u trabajadores le hace merecedor de una sanción, por ser el responsable de tal inobservancia de llevar una buena armonía o pacífica convivencia laboral.

La falta grave de injuria o faltamiento de palabra busca sancionar al trabajador responsable de las mismas por distorsionar la convivencia y buena organización de la empresa, además de reaccionar frente a actos lesivos de derechos constitucionales como el honor, la imagen y la integridad del empleador y de los

¹⁸² AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Op cit., p. 205.

¹⁸³ HERRERA, Enrique. *Extinción de la relación de trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1986, p. 333.

trabajadores¹⁸⁴. En la vida laboral empresarial deberá existir “el mutuo respeto entre todos los que forman parte de una unidad empresarial es un requisito de convivencia mínimo”, por lo que a la existencia de una relación laboral se genera un respeto mutuo entre todas las personas que la conforman.

El deber de respeto mutuo va de la mano con el deber de buena fe que debe guardar el trabajador hacia la empresa y sus compañeros de trabajo, el cual “resulta exigible también por la existencia del contrato de trabajo, el cual impone al trabajador la existencia de determinados estándares de conducta y respeto hacia todos los miembros de la organización”¹⁸⁵, y ante la trasgresión de guardar el respeto y configurándose la falta grave de injuria o faltamiento de palabra, al trabajador por ser el responsable de tal falta, el empleador decidirá el despido laboral. En el centro laboral, al desenvolvimiento del trabajador se le requiere “la exigencia de una fervorosa entrega de sí mismo con las mejores energías al interés del empleado, hasta su consideración como criterio de valorización jurídica de la conducta debida del trabajador”¹⁸⁶, esto es, el trabajador además de realizar una debida prestación de servicio, debe tener una conducta o comportamiento intachable hacia su empleador y a los demás trabajadores.

Por cuanto la buena fe se refiere a aquellos valores de la moral honestidad y lealtad en las relaciones de convivencia, “a la honestidad, fidelidad, consideración o respeto a la confianza suscitada entre las partes”¹⁸⁷, esto en una relación laboral se produce entre trabajador y empleador donde ambas partes responderán con un comportamiento de mutuo respeto. En consecuencia, la buena fe supone “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

¹⁸⁴ ARCE ORTÍZ, Elmer G. Op cit., p. 532.

¹⁸⁵ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

¹⁸⁶ ROJAS RIVERO, Gloria. *La libertad de expresión del trabajador*. Editorial Trotta, Madrid, 1991, p. 58.

¹⁸⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op cit., p 481.

conciencia social exige conforme a un imperativo ético dado”¹⁸⁸, exigiéndose una la vida empresaria una convivencia pacífica entre trabajador y empleador para el desenvolvimiento de la misma. En este sentido, es obligación y deber del empleador y trabajador la consideración mutua o respeto mutuo, para salvaguardar su dignidad de persona.

La jurisprudencia ha establecido que la buena fe, se refiere “a valores como la honestidad, honorabilidad, fidelidad, lealtad y en general a la confianza debe primar en una determinada relación empleador – trabajador. Por lo tanto, se configura la falta grave del trabajador, al haberse determinado que ha incurrido, en forma indiscutible, en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, lo cual demuestra que su conducta no responde a las exigencias de lealtad y fidelidad que surgen de la relación de trabajo”¹⁸⁹, ello en razón que debe de mantenerse una convivencia empresarial en forma armoniosa que se exige en toda relación de trabajado para el buen desempeño de las funciones tanto del empleador como del trabajador.

3.5. Criterios jurisprudenciales de los Tribunales del Perú, en un análisis cualitativo de la injuria o faltamiento de palabra como falta grave vinculados con los límites de la potestad sancionadora.

Según lo referido anteriormente, la sola presencia de injuria o faltamiento de palabra no basta para que pueda despedirse a un trabajador, toda vez que para su procedencia, las palabras agraviantes vertidas deberán ser de tal magnitud que hagan imposible la continuación de la relación laboral, por lo que se requiere la existencia de los elementos objetivo y subjetivo; no sólo basta que se vulnere

¹⁸⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op cit., p 481.

¹⁸⁹ CAS. N° 1210-2005 – Lambayeque, del 17 de Marzo de 2006. Considerando Décimo. *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

el honor o la dignidad de las personas afectadas sino también afecta la buena fe laboral que debe imperar entre las partes¹⁹⁰.

Al respecto, la jurisprudencia ha señalado mediante Casación N° 1938-98 - Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema “la injuria a que se refiere el inciso f), es suficiente únicamente que la injuria se encuentre presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta”¹⁹¹, es decir, a través de la casación mencionada, establece que sólo se requiere la presencia de injuria para proceder al despido del trabajador, sin delimitar qué se debería entenderse por injuria o la gravedad de ésta para que imposibilite que prosiga el vínculo laboral.

En sentencia recaída en el Expediente N° 2304-97-IND-S, manifiesta que, se despidió a un trabajador por haber faltado de palabra a su superior al llamarla “señora a pesar de su condición de soltera”¹⁹². Ante este caso, resulta insostenible no apreciar la falta de proporcionalidad al momento de aplicar la sanción por lo que existe una desproporcionalidad de falta - sanción, ya que dicha expresión no es grave (considerando las circunstancias y la expresión en sí) ni podría configurarse que encierra un ánimo injurioso, por lo que al no presentarse los elementos objetivo y subjetivo de la falta y asimismo la gravedad de la misma, difícilmente podría ser considerada como una falta que amerite el despido, pues el término “señora” no trasgrede, vulnera, menosprecia, ultraja la dignidad u honor de la persona a quien fue dirigida.

Ante las dos anteriores jurisprudencias, dejan abierta la posibilidad de que el empleador ejerza inadecuadamente su potestad sancionadora, al no haberse señalado lo que debe entenderse por “gravedad” de la falta en injuria o

¹⁹⁰ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 269.

¹⁹¹ CAS. N° 1938-98 – Lima, del 10 de Junio de 1998. Considerando quinto. *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

¹⁹² Extracto de jurisprudencia Expediente N° 2304-97-IND-S, citado por NEVES MUJICA, Javier. *Jurisprudencia en materia laboral: selección, clasificación y comentarios*, Consejo de coordinación Judicial, Lima, 2000, p. 45.

faltamiento de palabra. No existe un criterio unificado para evaluar la gravedad que ocasionaría el despido, trayendo como consecuencia un inadecuado uso de este poder, ya que los derechos los derechos del trabajador se verían trasgredidos. No obstante la jurisprudencia ha venido expresándose divergentemente, debido a que en oportunidades ha señalado ciertas peculiaridades que debe reunir esta falta grave.

Si bien el trabajador se encuentra obligado a prestar su servicio en determinada empresa y a cumplir con las órdenes asignadas por su empleador, en el Expediente N° 919-90-S, se señala que, la relación laboral también obliga al trabajador a “prestar respeto y consideración al empleador, a sus representantes y a sus compañeros de labores, con la finalidad de mantener la armonía y paz social que debe imperar en todo centro de trabajo”¹⁹³, por lo que será necesario la exigencia al trabajador de tener una conducta que no afecte la armonía y paz social en el centro de trabajo.

La jurisprudencia se ha manifestado mediante la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social De La Corte Suprema de Justicia de la República, expone en Casación 363-99-Lima,¹⁹⁴ vuelve imposible la subsistencia del vínculo laboral, sobre injuria: “la desacreditación del empleador ante terceros, mediante el cuestionamiento de su honorabilidad o respetabilidad personal”. Es decir, si el trabajador desacredita al empleador frente a terceros, mediante cuestionamiento de su honor y respeto personal, hará imposible continuar con la subsistencia del vínculo laboral, por lo que se configura la causal de falta grave, y admite su separación de la institución laboral, resaltándose el agravio al honor y respeto personal hacia el empresario, asimismo debido a que esta desacreditación fue frente a terceros pues se configura como un acto hecho público lo que amerita la gravedad de la falta y puede traer como consecuencia el despido laboral.

¹⁹³ Extracto jurisprudencia Expediente N° 919-90-S citado por MESINAS MONTERO, Federico. *Guía operativa de Jurisprudencia Laboral*, 1era edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2007, p. 130.

¹⁹⁴ Extracto jurisprudencial Casación N° 363-99-Lima, citado por Cfr. CASTRO POSADAS, Eric. *Op cit.*, p. 270.

Asimismo, la jurisprudencia ha señalado mediante sentencia, recaída en el Expediente N° 1035-94¹⁹⁵, que constituye faltamiento grave de palabra el haber suscrito una carta remitida a la empresa a nombre de la organización sindical, que contiene términos que atacan el honor y la dignidad de los representante de la empresa y en forma reiterada. Estas expresiones fueron: “personas que han demostrado total irresponsabilidad”, “dilapidando los dineros de los trabajadores y terceros”; en este caso, la jurisprudencia señala que será necesaria la reiteración de términos que ataquen el honor y la dignidad para que la falta sea considerada grave y, consecuentemente se pueda despedir al trabajador, pues el vínculo laboral se encuentra resquebrajado debido a que el trabajador no respeta al empleador, y por ende, no mantiene la armonía y paz social que debe imperar en todo centro de trabajo.

Por otro lado, mediante sentencia recaída en el Expediente N° 03884-2010¹⁹⁶, ha referido que el trabajador incurrirá en falta grave de injuria o faltamiento de palabra cuando “las imputaciones... constituyen faltamiento de palabra ya que carecen de fundamento y son imputaciones no probadas originando un daño a la imagen de la entidad y a su buena reputación, así como una falta de respeto al empleador”, asimismo, los hechos “en el que habría dado a entender que la sociedad emplazada estaría involucrada en la comisión de hechos irregulares, afirmaciones que no se habrían acreditado, dañando así la imagen y buena reputación de la sociedad emplazada”, es decir, aquellos hechos no probados formulados por el trabajador al empleador que ocasionan una mala imagen para la empresa y dañan también su reputación se considerará como grave y se romperá el vínculo laboral.

El trabajador será merecedor de una sanción frente a conductas que por su calibre constituyen ofensas para determinados derechos constitucionales tales como el derecho al honor, imagen, la dignidad de los empleadores o de los demás

¹⁹⁵ STC del 27 de Abril de 1995. {Expediente número 1035-94}, *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.

¹⁹⁶ STC del 14 de Setiembre del 2011 {Expediente número 03884-2010-PA/TC- Piura}, fundamento 4 y 8, [ubicado el 15.XX 2011]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03884-2010-AA.html>.

trabajadores. Para la evaluación y calificación de comisión de falta grave de injuria o faltamiento de palabra será necesario que el empleador considere: negligencia del incumplimiento de las funciones del trabajador como el cargo que desempeña, la experiencia, la antigüedad en el ejercicio de su labor, así como el perjuicio causado al empleador¹⁹⁷.

Las palabras, frases o gestos sobre injuria o faltamiento de palabra que se presenten en una relación de trabajo no siempre serán consideradas como la causal justificante de despido, sino que es necesario analizar las circunstancias en las cuales se produce el hecho y las relaciones entre el ofensor y el ofendido en el desenvolvimiento del hechos. Así también debe esclarecerse la calidad cultural, desarrollo mental y medio social del trabajador, ya que una palabra puede ser recepcionada como ofensiva por un individuo refinado pero no ser peyorativa para una persona de escasa cultura, al ser palabras comunes en su léxico. Asimismo, otro factor que debe ser tomado en cuenta es el origen y el medio cultural tanto del ofendido como del ofensor, pues dependiendo de estos factores una palabra puede ser ofensiva para unos pero no para otros¹⁹⁸.

En el Expediente N° 3935-99-I.D, se estableció que al “admitir que el empleador o sus representantes pudieran intervenir en la vida personal de sus servidores constituiría una infracción al artículo 2 inciso 7) de la Constitución Política del Estado que garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar; de acuerdo a lo indicado queda claro que al rechazar las imputaciones sobre su vida personal, el trabajador no falta el respeto a su empleador, y que tampoco fórmula amenaza alguna contra él al manifestarle la posibilidad de denunciarlo por sus afirmaciones, pues esta posibilidad es un derecho que tiene toda persona para defender su honor aun contra su empleador o representante del mismo”¹⁹⁹, es decir, el trabajador no incurre en falta grave de injuria o faltamiento de palabra cuando

¹⁹⁷ Extracto jurisprudencial Expediente N° 6385-97-IND, obtenido en MESINAS MONTERO, Federico. *Guía operativa de Jurisprudencia Laboral*, Op cit., p. 132

¹⁹⁸ Cfr. CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 271.; Cfr. RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. Op cit., p. 102.; Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Op Cit., p. 54.

¹⁹⁹ Extracto jurisprudencial, Expediente N° 3935-99-I.D, obtenido de MESINAS MONTERO, Federico. *Guía operativa de Jurisprudencia Laboral*, Op cit., p. 130.

contradice las imputaciones vertidas en su persona realizadas por su empleador, ya que no existirán los elementos de frase proferida ni el *animus injuriandi* debido a que por las circunstancias del presente caso lo único que hace el trabajador es defender su honor aun en contra de su empleador; por lo que no tendría lugar la causa justa para despedir el empleador a su trabajador. Al respecto, resulta necesario analizar no solo ánimo injuriante de los trabajadores, sino también las circunstancias, el contexto y la situación en la que se desenvuelve la relación laboral, ello para hacer un correcta valoración de la falta cometida, a fin de que al ejercer el empleador su potestad sancionadora no afecte los límites de razonabilidad y proporcionalidad que deberá existir entre falta y sanción.

La jurisprudencia se ha pronunciado mediante Expediente N° 9175-92 que, “constituye faltamiento grave de palabra en agravio del empleador la denuncia formulada contra éste, carente de fundamentos, a través de la realización de imputación no probada”²⁰⁰, pues lo que busca el trabajador es desacreditar a su empleador, existe aquella intención *animus injuriandi* ya que no existe medio probatorio alguno para acreditar los hechos formulados a su empleador. El interés que se persigue con la sanción de despido por la falta grave de injuria o faltamiento de palabra es “garantizar unas relaciones laborales presididas por el principio de convivencia pacífica y buena fe”²⁰¹, en el presente caso se configura la falta grave de injuria o faltamiento de palabra y será potestad del empleador despedir a su trabajador, como ya se ha mencionado, puede el empleador disculpar o perdonar a su trabajador y no resquebrajarse el vínculo laboral, ello quedará a su discrecionalidad. Asimismo mediante Casación N° 1210-2005, se señaló que “se incurre en la causal de falta grave laboral cuando se formula denuncia penal contra el personal jerárquico del empleador sin los elementos de juicio suficientes para acreditar el ilícito penal imputado; en consecuencia el despido resulta justificado”²⁰², por lo que incurren los elementos objetivo y

²⁰⁰ STC del 04 de Marzo de 1999. {Expediente número 420-99}, Considerando sexto. *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.

²⁰¹ BIEDMA GONZÁLEZ, E. Op cit, p. 354.

²⁰² STC. del 27 de Setiembre de 1993 {Expediente número 9175-92 - Lima}, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

subjetivo de la falta grave de injuria o faltamiento de palabra, se genera, como lógica consecuencia, el despido laboral.

Mediante sentencia recaída en el Expediente N° 1509-92 de la Tercera Sala Laboral – Lima, se señaló, que “el faltamiento de palabra, puede darse entre compañeros de trabajo, más no respecto a terceros que, perteneciendo a otra empresa, se encuentre prestando servicios en otras”²⁰³, es decir, la falta grave de injuria o faltamiento de palabra se producirá en agravio del empleador o demás compañeros del trabajo del trabajador, más no hacia terceros, lo cual se tendrá en cuenta debido a la exigencia del principio de legalidad y tipicidad que exige para imponer una sanción al trabajador.

Para el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador, deberá basarse en la aplicación gradual en la imposición de una sanción, de este modo valorará en cada caso concreto si la falta es de tal magnitud que califique como grave y motive la imposición de la sanción más drástica. Así “la jurisprudencia ha señalado que para verificar el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador como premisa inicial para iniciar un trámite de despido es recomendable atender al hecho de la actividad negligente del servidor la cual adquiere gravedad según el cargo que desempeñaba, la experiencia y antigüedad en este y el perjuicio causado al empleador, así como en general cualquier hecho que sea determinante para la valoración de la falta laboral”²⁰⁴, en este orden de ideas, se deberá imponer una sanción a la falta en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Existirá un despido válido cuando existe un incumplimiento contractual caracterizado por su especial intensidad “grave” e

²⁰³ STC del 30 de Marzo de 1993. {Expediente número 1509-92}, *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.

²⁰⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?*” en *Actualidad Jurídica*, Op cit., p, 262.

imputabilidad “culpable”²⁰⁵, se trata entonces del incumplimiento de una obligación principal o esencial de cargo del trabajador²⁰⁶.

Otro criterio importante es el momento en que las expresiones son pronunciadas, puesto que no resulta igual que las palabras ofensivas sean pronunciadas en presencia de la persona agraviada que, en su ausencia. A nivel de jurisprudencia extranjera se tiene que en España el Tribunal Superior de Justicia Valenciana, en mérito a la sentencia 3978-2005, señaló que “las injurias verbales pronunciadas en presencia de quien las recibe, especialmente si es el jefe inmediato, son merecedoras de despido disciplinario, siempre que impliquen un agravio a la dignidad y honor”²⁰⁷, es preciso señalar que este Tribunal hace hincapié en las características que vulneren la dignidad y honor de la persona a quien va dirigido la ofensa para que revista de gravedad y se interrumpa definitivamente la relación laboral. Asimismo este Tribunal también ha expresado que la gravedad es distinta si la ofensa se produjera fuera de la presencia del injuriado, por lo que resulta necesario examinar las circunstancias concretas en que se produce, teniendo en cuenta que “estando plagado hoy en día el lenguaje coloquial de expresiones habituales, reveladoras de mal gusto y peor educación, especialmente entre compañeros de trabajo, que no tiene otra trascendencia que un específico desahogo sin ánimo de injuriar a quien se dirigen”²⁰⁸, en este sentido resulta indispensable analizar si también existe el elemento subjetivo esto es el *animus injuriandi*, ya que si faltara algún elemento de la falta grave no ocasionaría el despido laboral.

En este sentido, se debería estimar una serie de características que permitan determinar la gravedad de la falta grave en injuria o faltamiento de palabra, tales como las expresiones que atacan el honor y dignidad del empleador (veasé Expediente N° 1035-94); que no se vulnere la paz y armonía que debe existir

²⁰⁵ Cfr. GORELLI, Juan y GÓMEZ, Tomás. *El despido disciplinario*, Ed. Grupo difusión, Madrid, 2008, p. 11.

²⁰⁶ Cfr. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. Op cit., p. 22.

²⁰⁷ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

²⁰⁸ CASTRO POSADAS, Eric. Op cit., p. 270.

entre empleador y trabajador (véase Expediente N° 919-90-S); las circunstancias en las que se produjo, pues el insulto por desacreditar al empleador frente a terceros sobre su honorabilidad (véase Casación N°363-99); los antecedentes, la intencionalidad por desacreditar al empleador al lanzar expresiones sin medios de prueba (véase Expediente N° 03884-2010, Expediente N° 9175-92 y Casación N° 1210-2005); la repercusión de la falta de respeto fuera de la empresa, la reiteración (véase Expediente N° 1035-94); la palabra proferida ya que puede ser una palabra de uso común y no estimada ofensiva (véase Expediente N° 3935-99-I.D),

Al concluir el capítulo se tiene que son sinónimos la falta grave injuria o faltamiento, los elementos que reúnen para configurarla como causal de despido son: la frase proferida y el *animus injuriandi*, asimismo deberá revestir de gravedad que haga imposible continuar con el vínculo laboral, para ello se deberá analizar las circunstancias en la que se produce la ofensa, la reiteración de la misma ofensa, la intencionalidad, los antecedentes del trabajador, su posición o cargo que tiene en el centro de labores, el lenguaje que utiliza ya que puede ser de uso común, el perjuicio al empleador, la cultura, desarrollo mental y medio social al que pertenece, etc. Estas peculiaridades unificadas a la luz de la jurisprudencia y doctrina mayoritaria, las mismas que deberán ser valoradas por el empleador al imponer su sanción, debido que su poder disciplinario responderá a los principios entre otros como de razonabilidad y proporcionalidad que debe existir entre falta y sanción, y de esta manera salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador.

CONCLUSIONES

El empleador goza de la facultad disciplinaria en virtud a la subordinación, situación en la que se encuentra el trabajador respecto a su empleador. Esta facultad se puede manifestar a través de las siguientes sanciones: amonestar, suspender o despedir al trabajador cuando cometa una falta o falta grave prevista, debiendo responder la sanción impuesta por el empleador a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, puesto que deberá existir definitivamente una correlación razonable y proporcional entre falta cometida y la sanción a imponer, lo que se busca con la sanción al trabajador es corregir su conducta y evitar futuros incumplimientos y así hacer una empresa fructífera con la correcta prestación de servicios que presta el subordinado a su empleador.

El despido es aquella decisión unilateral del empleador de poner punto final al vínculo laboral. El poder sancionador del empresario a través de su manifestación de ultima ratio, es decir del despido, se basará en una causa justa debidamente comprobada llámese a esto despido justo, donde se requiere que la comisión por parte del trabajador de una falta grave, teniendo como características esta falta: la transgresión de los deberes esenciales del contrato, la gravedad que torna imposible continuar con el vínculo contractual y la culpabilidad del trabajador por su actuar libre y responsable. De no existir éstas se vulnerarían los límites de la facultad disciplinaria como los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y

asimismo los derechos fundamentales del trabajador tales como el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

La falta grave injuria es sinónimo de faltamiento de palabra, los elementos que debe reunir para configurarse como causal de despido a la ofensa son: la frase proferida (elemento objetivo) y el *animus injuriandi* (elemento subjetivo), asimismo revestir de gravedad que haga imposible subsistir con el vínculo laboral, para ello se deberá analizar las circunstancias en la que se produce la ofensa, la reiteración de la misma ofensa, los antecedentes del trabajador, su posición o cargo que tiene en el centro de labores, el lenguaje que utiliza ya que puede ser de uso común, el perjuicio al empleador.

A la luz de la jurisprudencia y mayoría doctrinaria se unifican las características que deben reunir la falta grave de injuria o faltamiento de palabra para producirse el despido del trabajador. Estas son las siguientes: se analizarán las circunstancias en la que se produce la ofensa, la reiteración de la misma ofensa, la intencionalidad, los antecedentes del trabajador, la posición o cargo que tiene en el centro de labores, el lenguaje que utiliza y en el momento expresado, el perjuicio al empleador, la cultura, desarrollo mental y medio social al que pertenece; las mismas que deberán ser valoradas por el empleador al imponer su sanción. Resulta necesario evaluar y calificarlas a fin de decidir la sanción a imponer dentro de los límites que contiene la potestad sancionadora como son los principios de proporcionalidad y racionalidad ya que al excederse éstos, ocasionan un perjuicio a los derechos fundamentales del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

1. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Aranzadi, Pamplona, 1997.
2. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. *Compendio de derecho del trabajo*. V.2 Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
3. ALONSO OLEA, Manuel. *El estatuto de los trabajadores: textos comentarios, jurisprudencia*. 4a ed. Civitas, Madrid, 1995.
4. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.
5. ALEMANY ZARAGOZA, Eduardo. *La relación laboral del directivo: contratación y extinción, el contrato blindado*, Aranzadi, Pamplona, 1994.
6. ÁLVAREZ DE LA Rosa, Manuel. *Derecho de trabajo*, 4ª ed., Editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1996.
7. ARCE ORTÍZ, Elmer G. *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*, Palestra Editores, Lima, 2008.
8. BARDALES PEREIRA, Antonio. *Guía práctica de probanza de la relación laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2009.
9. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004.

10. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, 2º edición, Ara Editores, Lima, 2006.
11. BERNAL PULLIDO, Carlos. *El principio de proporcionalidad y derechos fundamentales*, 3º edición, centro de estudios políticos y constitucionales, Madrid, 2007.
12. BIEDMA GONZÁLEZ, E. *Manual de derecho del trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 1998.
13. CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Tomo I. 3ª ed. Editorial Heliasta, Argentina, 2002.
14. CHANAMÉ ORBE, Raúl. *Diccionario moderno*, Gráfica Horizonte, Lima, 2002.
15. CARRO IGELMO, Alberto José. *Curso de derecho del trabajo*, 2a ed, Editorial Bosch, Barcelona, 1991.
16. DIÉGUEZ, Gonzalo. *Derecho del trabajo*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, Madrid, 1999.
17. DURÁN LÓPEZ, Federico. *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.
18. FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *El Poder Disciplinario De La Empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1998.
19. FIGUEROA GUTARRA, Edwin. *Temas de derecho laboral*, Nor Oriente, Jaén, 2006.
20. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: un enfoque teórico-jurisprudencial*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
21. GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Tratado práctico de derecho del trabajo y seguridad social*. Aranzadi, Navarra, 2002.
22. GRISOLIA, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 8ª edición, Editorial Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2003.
23. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo*, 2a ed. San Marcos, Lima, 2007.
24. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho social y del trabajo: la empresa y el empleador*, San Marcos, Perú, 2004.
25. GORELLI, Juan y GÓMEZ, Tomás. *El despido disciplinario*, Ed. Grupo difusión, Madrid, 2008.
26. HARO CARRANZA, Julio. *Derecho individual del trabajo: Ley general del trabajo*. 2ª edición, Editora RAO, Lima, 2005.
27. HERRERA, Enrique. *Extinción de la relación de trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1986.
28. LÓPEZ ÁLVAREZ, María José. *El expediente disciplinario laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

29. LÓPEZ, Manuel Carlos; y, ÁLVAREZ DE LA Rosa, Manuel. *Derecho de trabajo*, 4ª ed., Editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1996.
30. MANTERO, Fernando Elías. "Responsabilidad patrimonial derivada del incumplimiento de obligaciones laborales" en *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, xxxii edición, Lima, Grijley, 2008.
31. MESINAS MONTERO, Federico. *Problemas y soluciones laborales: guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2008.
32. MESINAS MONTERO, Federico. *Guía operativa de Jurisprudencia Laboral*, 1era edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2007.
33. MOLERO MANGLANO, Carlos. *Manual de derecho del trabajo*, 5a ed., Aranzadi, Navarra, 2005.
34. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 24a edición, Tecnos S.A., Madrid, 2003.
35. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 28a ed., Tecnos, Madrid, 2007.
36. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, 7a ed., Aranzadi, Navarra, 2007.
37. NEVES MUJICA, Javier. *Jurisprudencia en materia laboral: selección, clasificación y comentarios*, Consejo de coordinación Judicial, Lima, 2000,
38. ORTIZ, Carmen. "Causas, forma y efectos del despido Disciplinario" en AA.VV. *El Estatuto de los trabajadores, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2000.
39. PACHECO ZERGA, Luz. *El despido Naturaleza Jurídica y efectos*, en *Segunda Jornada Universitaria de derecho del trabajo*, Por la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. Universidad de Piura, Piura, 1998.
40. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del trabajo*. Edición Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Madrid, 2002.
41. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Extinción de la relación laboral en Perú, en la extinción de la relación laboral*, AELE Editorial, Lima, 1987.
42. PLA RODRÍGUEZ, Américo. La extinción del con contrato de trabajo en Uruguay, en AA.VV., *La extinción de la relación laboral*, Lima, AELE Editorial, 1987,
43. PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho de trabajo*, 2ª edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.
44. PUNTRIANO ROSAS, César. *El derecho laboral y previsional en la constitución*, Gaceta Jurídica, Lima, 2009.
45. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. *Aplicación práctica de los plenos jurisdiccionales laborales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.

46. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. *El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. 1º edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009.
47. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 22a ed, Madrid, Real Academia de la Lengua Española, 2003.
48. RENDON VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del trabajo*, Editorial Edial, Lima, 2000.
49. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. *Curso de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Astrea, Buenos Aires, 2004.
50. RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando, y, QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. *La extinción del contrato de trabajo: causales, requisitos y consecuencias*, Gaceta Jurídica, Lima, 2009.
51. ROJAS RIVERO, Gloria. *La libertad de expresión del trabajador*. Editorial Trotta, Madrid, 1991.
52. SALA FRANCO, Tomas. *Derecho de trabajo*. 11ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
53. SEMPERE NAVARRO, Antonio. *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, Navarra, 2004.
54. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. 1º Edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2005.
55. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Manual de actualización laboral*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010.
56. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2008.
57. VALVERDE, Antonio Martín. *Derecho del trabajo*, 16a ed. Tecnos, Madrid, 2007.
58. VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Volumen III. Astrea, Buenos Aires, 1982.
59. VALVERDE, Antonio Martín. *Tratado práctico de Derecho del trabajo y seguridad social*, Aranzadi, Navarra, 2002.

Revistas:

60. CASTRO POSADAS, Eric. “La injuria y el faltamiento de palabra como causal de extinción de la relación laboral” en *Actualidad Jurídica*, tomo 185, Abril 2009, p. 267-271.
61. DÍAZ QUINTANILLA, Raquel. “La imposición de sanciones a los trabajadores y sus consecuencias en la marcha de la empresa” en *Soluciones Laborales*, Tomo N° 30, Junio 2010, p. 165-170.
62. GORELLI HERNANDEZ, Juan. “El Despido Disciplinario en España. Primera Parte: configuración jurídica” en *Soluciones Laborales*. Año 1, N° 06, Gaceta Jurídica 2008, p. 15-21.

63. NEVES MUJICA, Javier. "Libertad de trabajo, derecho al trabajo y derecho de estabilidad en el trabajo" en *Revista Derecho y Sociedad*, N° 17. Lima, 2001, p. 20-26.
64. PILOTTO CARREÑO, Luigino. "El Principio de razonabilidad y la aplicación de sanciones" en *Gaceta constitucional: análisis multidisciplinario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Tomo N° 31, Julio 2010, p. 277-281.
65. PUNTRIANO ROSAS, César. "La información falsa brindada para acceder a un empleo ¿constituye falta grave luego de que es descubierta?" en *Actualidad Jurídica*, tomo 157, Diciembre 2006, p. 244-252.
66. TASAYCO PARDO, Cesar. "¿El ius puniendi del empleador se encuentra sujeto a la valoración de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad?" en *Actualidad Jurídica*, Tomo N° 189. Agosto 2009, p. 293-302.
67. TORRES TAFUR, Cristina Nélica. "Gravedad, razonabilidad y proporcionalidad en la facultad sancionadora del empleador" en *Gaceta constitucional: análisis multidisciplinario de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Tomo N° 33, Setiembre 2010, p. 211-220.
68. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "La falta de respeto laboral ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?" en *Actualidad Jurídica*, tomo 193, Diciembre 2009, p. 257-262.

Jurisprudencia:

69. CAS. N° 1938-98 – Lima, del 10 de Junio de 1998, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.
70. CAS. N° 737-99 - Ayacucho, del 11 de Agosto de 2000, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.
71. CAS. N° 852-2001 - Lima, del 3 de Setiembre de 2001. *Data 30,000 Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010
72. CAS. N° 1210-2005 – Lambayeque, del 17 de Marzo de 2006, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.
73. STC del 30 de Marzo de 1993. {Expediente número 1509-92}, *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.
74. STC. del 27 de Setiembre de 1993 {Expediente número 9175-92 - Lima}, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.
75. STC del 27 de Abril de 1995. {Expediente N° 1035-94}, *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.
76. STC del 4 de Marzo de 1999. {Expediente número 420-99}, *Data 30,000, Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.
77. STC. del 28 de Setiembre de 1999 {Expediente número 2945-99-ID (S) - Lima}, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.

78. STC. del 13 de Agosto del 2003 {Expediente número N.º 976-2001-AA/TC - Huánuco}, *Data 35,000 Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2005.
79. STC. del 19 de Diciembre del 2005 {Expediente número 3809-05 BE (S) - Lima}, *Data Laboral: base de datos de legislación laboral a texto completo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2011.
80. STC. del 15 de Agosto del 2006 {Expediente número N° 2205-2006 HOST – Lima}, *Data 30,000 Diálogos con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010

Legislación:

81. Constitución Política del Perú
82. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
83. Nueva Ley Procesal del Trabajo
84. Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Linkografía:

85. ARÉVALO VELA, Javier. “El despido por causa justa. En la legislación peruana”, en *Actualidad Laboral*, Tomo 310, Abril, 2002, [ubicado el 14.IX 2010]. Obtenido en http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2005/al_09_05.pdf
86. GASTELO MISKULIN, Delfo Tomislav. *Contrato de Trabajo o Subordinación*. 2010 [ubicado el 01.X 2010]. Obtenido en: <http://www.universidadperu.com/articulo-contrato-de-trabajo-o-subordinacion-universidad-peru.php>.
87. MANTERO, Fernando Elías. “Facultad disciplinaria del empleador”, en *Actualidad Laboral*, Tomo 351, Setiembre, 2005, [ubicado el 14.IX 2010]. Obtenido en http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2005/al_09_05.pdf
88. CAS. N° 624 – 2002 – Lima, del 19 de Mayo del 2003. [ubicado el 4.V 2011]. Obtenido en: http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/jurisprudencia/juris/casacion/04al11cas624_02lima.htm
89. CAS. N° 2147-2004 – Lima, del 23 de Noviembre del 2005. [ubicado el 21.IV 2011]. Obtenido en: http://www.actualidadlaboral.com/biblioteca/jurisprudencia/juris/casacion/07al02cas2147_04LIMA.htm
90. CAS. N° 1037-2005 - Tumbes, del 20 de marzo del 2007. [ubicado el 25.VII 2010]. Obtenido en: http://historico.pj.gob.pe/cortesuprema/cij/documentos/AnalesJudiciales2007_071009.pdf

91. STC del 11 de Julio del 2002 {Expediente número 1124-2001-AA/TC}, [ubicado el 10.V 2011]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.
92. STC del 13 de Marzo del 2003 {Expediente número 976-2001-AA/TC - Huánuco}, [ubicado el 15.VIII 2011]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>.
93. STC. del 16 de Abril del 2003 {Expediente número 2050-2002-AA/TC -Lima}, [ubicado el 21.IV 2011]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>
94. STC del 29 de Diciembre del 2003. {Expediente número 0013-2003-CC/TC - Pachacámac}, [ubicado el 11.X 2010]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00013-2003-CC.html>
95. STC. del 11 de Octubre del 2004. {Expediente número 2192-2004-AA/TC - Tumbes}, [ubicado el 01.II 2011]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>
96. STC del 14 de Noviembre del 2005. {Expediente número 2802-2005-PA/TC}, [ubicado el 7.IX 2010]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02802-2005-AA.html>
97. STC. del 20 de Febrero del 2006 {Expediente número 01846-2005-PA/TC - Huancavelica}, [ubicado el 24.X 2010]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.html>
98. STC. del 05 de Febrero del 2009 {Expediente número 00535-2009-PA/TC - Lima}, [ubicado el 01.XII 2010]. obtenido en: <http://daramver.blogspot.com/2009/08/exp-n-00535-2009-patc-rodolfo-luis.html>
99. STC del 14 de Setiembre del 2011 {Expediente número 03884-2010-PA/TC- Piura}, [ubicado el 15.XX 2011]. obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03884-2010-AA.html>.