

- César Landa, Francisco Eguiguren, Samuel Abad y Domingo García Belaunde. Revista Cátedra, Espíritu del Derecho, Año VI, N° 10. Lima, UNMSM, 2003.
- HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. Función Jurisdiccional. Lima, Academia de la Magistratura, 2000.
  - LANDA ARROYO, César. Tribunal Constitucional y Estado Democrático. Lima, Palestra Editores, 2° edición, 2003.
  - LANDA ARROYO, César. Tribunal Constitucional y Poder Judicial: una perspectiva desde el Derecho Procesal Constitucional. Ponencia presentada al Primer Encuentro de Docentes de Derecho Constitucional, organizado por el Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional, llevado a cabo el 11 y 12 de febrero de 2006.
  - MC ILWAIN, Charles. Constitucionalismo antiguo y moderno. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.
  - PEREZ TREMPES, Pablo. Tribunal Constitucional y Poder Judicial. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1985.
  - PIZZORUSSO, Alessandro. Las sentencias "manipulativas" del Tribunal Constitucional Italiano. En: AA.VV. El Tribunal Constitucional, Volumen I. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1981.
  - PIZZORUSSO, Alessandro. Lecciones de Derecho Constitucional, tomo I. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1984.
  - QUIROGA LEON, Aníbal. Una aproximación a la justicia constitucional. El modelo peruano. En: Sobre la Jurisdicción Constitucional. Lima, Fondo Editorial PUCP, 1990.
  - RUBIO F. y M. ARAGON. La jurisdicción constitucional en la Constitución española de 1978. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980.
  - RUBIO CORREA, Marcial. El sistema jurídico. Introducción al Derecho. Lima, Fondo Editorial PUCP, 1985.
  - RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima, Fondo Editorial PUCP, 2005.
  - SAN MARTIN CASTRO, César. Jurisdicción constitucional y justicia penal. En: Revista Derecho PUC N° 57. Lima, Fondo Editorial PUCP, 2005.
  - TOMAS Y VALIENTE, Francisco. Escritos sobre y desde el Tribunal Constitucional. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

## EL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO SUSTANTIVO EN EL DESPIDO LABORAL PERUANO

LUIS EDUARDO ARELLANO MORI

"LA VIDA ES UN PROCESO"  
JUAN COLOMBO CAMPBELL

*A través de la formulación del denominado "test de razonabilidad", criterio de origen europeo implementado por el Tribunal Constitucional Peruano y tomado de la jurisprudencia constitucional colombiana; para el análisis de la adopción de medidas estatales o particulares que vulneran derechos fundamentales, se determina que en el procedimiento de despido laboral deberá respetarse el derecho fundamental del trabajador al debido proceso sustantivo o material, en tanto la decisión adoptada por el empleador de extinguir la relación de trabajo deberá ser justa, idónea, proporcional y necesaria, utilizando para dicha evaluación parámetros objetivos que permitirán determinar este denominado criterio de "razonabilidad objetiva" que exige que los actos de poder de los sujetos deberán ser colectivamente aceptados como una adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante y que dichos actos de poder deberán sostenerse en argumentos de razonamiento objetivo, valores y principios socialmente aceptados.*

### Sumario

Introducción: en busca del Contenido Esencial. I. Tomando nuevos rumbos: la variante sustantiva del Derecho Fundamental al Debido Proceso. II. El Tribunal Constitucional Peruano, el Debido Proceso y

el Principio de Razonabilidad: Modelo para armar III. El Principio de Razonabilidad: Su aplicación en el procedimiento de despido laboral. IV. Conclusiones y parámetros de aplicación. Bibliografía

## INTRODUCCIÓN: EN BUSCA DEL CONTENIDO ESENCIAL

Desde los orígenes del Derecho es reconocida la utilidad del proceso para solucionar conflictos de intereses e incertidumbres de relevancia jurídica. Está claro que no hay derecho sin acción, así como tampoco podría existir acción sin que hubiere derecho<sup>1</sup>, de ahí se desprende la relevancia del proceso, que constituye el mecanismo orientado a brindar soluciones a los particulares en sus conflictos intersubjetivos y con el propio Estado.

En este orden de ideas, la definición del proceso no se restringe al plano meramente jurisdiccional, sino que es entendido como una secuencia de actuaciones previamente determinadas, orientadas a encontrar una solución a los problemas a través de una sentencia o su equivalente legitimado, con especial énfasis en la protección de los derechos fundamentales de las personas. Siendo que el fin último de todo Estado Constitucional de Derecho es el reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales, a través del proceso puede alcanzarse este fin.

Así, en cierto sector de la doctrina<sup>2</sup>, el proceso en sentido estricto está definido como el conjunto dialéctico, dinámico y temporal de actos procesales donde el Estado y ciertos órganos internacionales ejercen función jurisdiccional, es decir, el proceso se encontraría íntimamente vinculado con la impartición de justicia estatal y a diferencia del procedimiento, no puede realizarse entre privados; para los fines del presente trabajo utilizaremos la denominación proceso en sentido lato, referido tanto al proceso como al procedimiento<sup>3</sup>.

Entonces, el proceso representa un acto complejo, autónomo y distinto de quienes lo integran, por tanto, no basta la existencia de éste, sino que también, el proceso debe ser idóneo, o dicho en otros términos debe existir un debido

1 MONTERO AROCA, Juan. El Derecho procesal en el Siglo XX en PRIORI POSADA, Giovanni (compilador) Temas de Derecho Procesal. Selección de Textos. Lima, Materiales de Enseñanza PUCE, 2002.

2 En: BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. Una aproximación a la vigencia del debido proceso en los despidos laborales. A propósito de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: *Ius et Veritas* N° 21, p. 303

3 La diferencia sustancial entre procedimiento y proceso la encontramos en que mientras éste concepto (proceso) sólo se refiere a las actuaciones realizadas en sede jurisdiccional, aquel (procedimiento) está referido a todo tipo de actuaciones donde se siguen una serie de pasos conducentes a obtener un resultado, como por ejemplo son la sede administrativa, la sede arbitral o, las relaciones entre particulares como es el caso del despido laboral. A diferencia del proceso, en el procedimiento no se ejerce jurisdicción.

proceso<sup>4</sup>. Este tiene su origen en el *due process of law* anglosajón<sup>5</sup> y representa el conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos, cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración de algún tipo, sea judicial o particular.

Como sostiene Bustamante Alarcón<sup>6</sup>, sólo será justo aquel proceso o procedimiento donde las normas materiales o procesales que concurren a solucionar o tramitar el caso concreto otorguen a los sujetos una oportunidad real y razonable para formular sus pretensiones, exponer su defensa, impugnar, probar y sobre todo obtener una decisión justa en forma oportuna, efectiva y dentro de un plazo razonable.

Entonces, ¿el debido proceso es un derecho fundamental, una garantía de la administración de justicia o un principio de la función jurisdiccional?; por su ubicación en el texto constitucional<sup>7</sup> podemos pensar que se trata de un principio exclusivo de la función jurisdiccional, pero interpretarlo de esa forma sería darle una aplicación restrictiva a este derecho, cuyo reconocimiento como fundamental responde a la evolución progresiva de las disposiciones constitucionales en general y de la norma del debido proceso en particular, cuya interpretación ha ido variando a través del tiempo produciéndose la llamada "mutación constitucional". Es así que, al definir al debido proceso como el conjunto de garantías indispensables para que todo proceso sea considerado justo, podemos apreciar que se encuentran desarrollados los tres conceptos reseñados- derecho fundamental, garantía de la administración de justicia y principio de la función jurisdiccional-, por tanto, el debido proceso es a la vez una garantía de la administración de justicia (garantía), un derecho fundamental (justo) y un principio de la administración de justicia (proceso), debido a que se trata de una norma de optimización y de realización humana y además contiene obligaciones jurídicas de hacer y no hacer. Entonces, el derecho al debido proceso representa el derecho fundamental a la justicia a través del proceso.

Al quedar establecido el carácter de Derecho Fundamental del Debido Proceso resulta necesario determinar el contenido esencial del mismo, su núcleo

4 Couture sostiene que no se trata de crear un proceso cualquiera, sino un proceso idóneo para que el Estado ejerza la jurisdicción y los sujetos involucrados tengan un acceso racional y justo a la solución de sus conflictos.

5 Dicho concepto se encuentra en la Carta Magna de 1215 expedida por el Rey Juan "Sin Tierra" de Inglaterra, la cual en su párrafo 39 establece que "Ningún hombre libre puede ser detenido, hecho prisionero, puesto fuera de la ley o exiliado, ni en modo alguno arruinado, ni iremos, ni mandaremos a nadie contra él excepto mediante el juicio de sus pares según la ley de la tierra"

6 BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima, ARA 2001.p 198

7 El debido proceso esta ubicado en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución en el capítulo referido al Poder Judicial y bajo el título de Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional.

duro, su límite de actuación, más allá de lo cual no podría llegarse porque sino se estaría desnaturalizando, este contenido esencial formaliza los derechos y los desustancializa.

Así, el contenido esencial del derecho fundamental al Debido Proceso esta constituido por aquellas garantías que convertirán en justo a un proceso y algunas de éstas son las siguientes, reseñadas por Bustamante Alarcón<sup>8</sup>:

1. El derecho a la contradicción o a la defensa, la misma que incluye el derecho a disponer del tiempo adecuado para preparar una defensa.
2. El derecho a la motivación de las resoluciones conforme a la lógica, al derecho y a las circunstancias fácticas.
3. El derecho a ser asistido y defendido por un abogado técnicamente capacitado.
4. El derecho a la publicidad del proceso.
5. El derecho a ser informado sin demora y de manera comprensible de la naturaleza y las causas de la acusación formulada en su contra.
6. El derecho a impugnar
7. El derecho a probar o a producir pruebas.
8. El derecho a que se asegure la eficacia o ejecución de las resoluciones que se emitan o que hayan sido emitidas y a que se dicten las medidas necesarias para que éstas se cumplan.
9. El derecho a que las decisiones se tomen en un plazo razonable y el proceso se desarrolle sin dilaciones indebidas.
10. El derecho a que las decisiones que se emitan sean objetiva y materialmente justas, carentes de arbitrariedad<sup>9</sup>.

Con relación a esta último derecho reseñado, que se refiere al debido proceso sustantivo, vamos a profundizar nuestro análisis en el presente trabajo, intentaremos reseñar sus orígenes, definirlo, apreciar su evolución y postular su proyección hacia el derecho del trabajo, específicamente hacia el despido laboral.

8 Esquema realizado tomando como base la clasificación de Reynaldo Bustamante en: BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. Una aproximación a la vigencia del debido proceso... loc.cit.

9 Este último punto define la distinción que en doctrina se hace entre el Debido Proceso Material y el Debido Proceso Sustantivo, mientras que aquel se encuentra representado por el derecho a que todas las actuaciones procesales sean realizadas correctamente de manera que garanticen un proceso formal, el debido proceso sustantivo se refiere, más allá del plano meramente formalista, a que las sentencias sean emitidas adoptando criterios de razonabilidad y que no vulneren derechos fundamentales.

## I. TOMANDO NUEVOS RUMBOS: LA VARIANTE SUSTANTIVA DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO

En un Estado Constitucional de Derecho, además de procurarse el respeto de los derechos fundamentales, no puede tolerarse el ejercicio arbitrario del poder sea cual fuere su origen. Este poder a su vez representa una responsabilidad de quien lo ostenta y por tanto, las decisiones que se tomen en uso del mismo indispensablemente deberán ser justas, razonables, objetivas, proporcionales, necesarias e idóneas. Esta es la definición del valor justicia, el mismo que ha originado en la doctrina y la jurisprudencia el principio de razonabilidad, entendiéndose por aquel que para que una regla jurídica pueda ser justa, necesariamente debe ser razonable.

Según sostiene Bidart Campos, la razonabilidad consiste en la valoración axiológica de justicia que nos muestra lo que se ajusta o es conforme a la justicia, lo que tiene razón suficiente, sentido común, y el sentimiento racional de justicia de los hombres que hacen posible vivenciar la razonabilidad y oponerse a la arbitrariedad<sup>10</sup>.

El debido proceso sustantivo, según Linares, consiste en que las decisiones deben ser razonables, es decir, que deben tener una equivalencia entre el hecho antecedente de la decisión y el hecho consecuente de la sanción, teniendo en cuenta las circunstancias sociales que motivaron el acto, los fines perseguidos con él y el medio que como prestación o servicio establece dicho acto<sup>11</sup>.

Espinosa-Saldaña<sup>12</sup>, resume la postura y sostiene que se trata de la proscripción del comportamiento arbitrario de quien ostenta autoridad.

Así, podemos apreciar que a través del tiempo ha evolucionado la concepción clásica del debido proceso; anteriormente la protección de este derecho consistía en cautelar el cumplimiento de las formalidades de un proceso y actualmente la doctrina y la jurisprudencia consideran mucho más importante la variante material del mismo, que hemos venido desarrollando.

En nuestro país, a partir de la revisión de conflictos de intereses laborales o administrativos donde se presentaba una relación de sujeción, dependencia o

10 BIDART CAMPOS, Germán. Tratado elemental de derecho constitucional argentino. Citado por LIVELLARA, Carlos Alberto. En: El principio de razonabilidad como módulo para evaluar la constitucionalidad de riesgos del sistema de trabajo (ley 24.557) y de sus reglamentaciones. En: Derecho del Trabajo N° 8. Ediciones La Ley Año LVIII, Agosto de 1998.

11 LINARES, Juan Francisco. Razonabilidad de las leyes. El debido proceso como garantía innominada en la Constitución Argentina. Buenos Aires, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1989. pg. 122

12 ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. El debido proceso sustantivo: su desarrollo en el derecho comparado y su evolución en el Perú. En: Revista Jurídica del Perú. Año LIV, N° 55, Marzo- Abril 2004. pg. 61.

subordinación es que se enunció el derecho al debido proceso, el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, tiene mucho que ver en ello.

## II. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO, EL DEBIDO PROCESO Y EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD: MODELO PARA ARMAR

El Tribunal Constitucional Peruano define al debido proceso como “el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deban aplicarse a todos los casos y procedimientos existentes en el derecho”<sup>13</sup>, en consecuencia en esta definición se incluye a los procedimientos de forma y fondo en un concepto extensivo<sup>14</sup>.

En los últimos años, el Tribunal ha establecido la vigencia del derecho fundamental al debido proceso del trabajador dentro de un procedimiento de despido laboral, desarrollando ampliamente la variante formal o adjetiva de éste<sup>15</sup>. En tanto, se trata de un criterio de reciente dilucidación, el Tribunal ha venido desarrollado la variante sustantiva del debido proceso, pero no específicamente para casos de despido laboral, al menos no de manera expresa. Este criterio se adoptó tomando como referencia la Jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia en Latinoamérica y el Tribunal Constitucional Español en Europa, de donde proviene este concepto.

Según sostiene Marcial Rubio<sup>16</sup>, el Principio de Razonabilidad es aplicable a partir del último párrafo del artículo 200º de la Constitución<sup>17</sup> a todo orden constitucional y por ello mismo a todo derecho. El autor define dicho principio a partir de una sentencia del Tribunal Constitucional<sup>18</sup> que enuncia en su considerando noveno lo siguiente:

13 Sentencia del Expediente N° 426-2003-AA/TC del 24 de Marzo de 2003.

14 RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005. pg. 315

15 Entre otras, podemos mencionar la Sentencia del Expediente N° 2532-2002-AA/TC del 5 de Diciembre de 2002 y la Sentencia del Expediente N° 100-2001-AA/TC del 7 de Noviembre de 2002 citadas por RUBIO CORREA. La interpretación... loc. cit. Estas resoluciones del Tribunal, así como las ampliamente conocidas de los casos Telefónica del Perú (Expediente N° 1124-2001-AA/TC) y Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2004-AA/TC) establecen la vigencia del debido proceso adjetivo en las relaciones laborales.

16 RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005. pg. 239 y ss.

17 Dicho párrafo sostiene lo siguiente:“(...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio.”

18 Sentencia del Expediente N° 006-2003-AI/TC del 1 de Diciembre de 2003.

*“El principio de razonabilidad implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos. Este principio adquiere mayor relevancia en el caso de aquellos supuestos referidos a restringir derechos o, para fines del caso, despojar de las prerrogativas que actúan como garantías funcionales para determinados funcionarios públicos”*

De esta sentencia se desprende entonces, también según Rubio, que el principio de razonabilidad exige que los actos de poder, sean del Estado o de los particulares, deben ser colectivamente aceptados como una adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante; es decir, encontrar justificación lógica para los hechos conductas y circunstancias<sup>19</sup>.

¿Cómo podemos lograr entonces una valoración objetiva de la razonabilidad?, Rubio Correa<sup>20</sup> nuevamente sostiene cual es el contenido de este principio a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional:

- La razonabilidad se funda en argumentos de carácter objetivo y no subjetivo, no depende lo que una persona pueda considerar correcto y tampoco lo que beneficie a un grupo. Lo razonable es tal sólo en el contexto de lo que generalmente acepta como correcto la sociedad.<sup>21</sup>
- La noción de igualdad requiere razonabilidad y por ello, es admisible desde la perspectiva de preceptos, valores y principios constitucionales. Por tanto, la razonabilidad no tiene que ver solo con el razonamiento, sino también con los valores y principios aceptados por la sociedad como válidos<sup>22</sup>.
- La razonabilidad además exige imparcialidad, ya que no debe beneficiarse a unos más que a otros y por otro lado también supone que se generen iguales consecuencias en situaciones análogas, es decir que a igual razón debe aplicarse igual derecho<sup>23</sup>.

19 Postura reafirmada y precisada en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0090-2004-AA/TC del 5 de Julio de 2004 que establece en su considerando 38:“(...) el principio de razonabilidad, implícitamente derivado del principio de igualdad (...) no tolera ni protege que se realicen o expidan actos o normas arbitrarias. Razonabilidad en sentido mínimo, es lo opuesto a la arbitrariedad y a un elemental sentido de justicia”. La arbitrariedad o el abuso en el ejercicio de la autoridad, se considera contraria a la razón y a los valores.

20 RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación...loc.cit.

21 Sentencia del Expediente N° 2497-2002-AA/TC del 27 de Enero de 2003.

22 Sentencia del Expediente N° 0261-2003-AA/TC del 26 de Marzo de 2003.

23 Sentencia del Expediente N° 0141-2002-AA/TC del 23 de Octubre de 2002 y Sentencia del Expediente N° 006-2003-AI/TC del 1 de Diciembre de 2003.

Si bien la definición que nos da Rubio es bastante clara, la doctrina tradicional ha establecido que el principio de razonabilidad supone tres subprincipios que desarrollaremos a continuación<sup>24</sup>:

a) La idoneidad, adecuación o aptitud de la medida sancionadora: un examen sobre el fin:

La idoneidad supone el análisis de las medidas en relación con sus fines. Este análisis equivale a hacerse las preguntas: ¿la medida tiene un fin?, ¿el fin justifica los medios?, así, la idoneidad nos permitirá verificar si existe armonía entre la sanción propuesta o impuesta y el fin perseguido por el ordenamiento, pudiendo resumir el enunciado de la siguiente manera: si debe darse un menoscabo de un derecho, que éste se produzca respetando la necesaria conciliación entre la medida restrictiva y el objeto amparado por el ordenamiento. Es decir, que el fin cumpla su objetivo sin lesionar derechos de otros.

En este sentido, el criterio que hemos esbozado acerca de los actos "socialmente aceptables" es importante para definir el concepto y verificar si una medida es idónea o no. Por tanto, toda intervención en los derechos fundamentales deberá tener un fin constitucionalmente legítimo.

b) La necesidad o valoración de los medios alternativos existentes:

La necesidad implica que el orden punitivo debe reservarse para la defensa de los bienes jurídicos más valiosos y actuar frente a los ataques más graves e intolerables, verificando antes de actuar que no existe una medida menos dramática para el logro del fin implicado. También ha sido llamado juicio de indispensabilidad pues verifica si la medida adoptada es la menos gravosa y si realmente es indispensable implementarla. Para su configuración debe analizarse la necesidad, la eficacia y la correcta elección de la medida debido a que se trata principalmente de optar por el medio más benigno con el derecho fundamental intervenido, entre todos aquellos medios que revisten la misma idoneidad.

c) La proporcionalidad en sentido estricto o la reclamación de un juicio ponderado de medio a fin:

24 Clasificación tomada de TERRADILLOS ORMAETXEA, Eduarne. Principio de Proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo. Valencia, Tirant lo Blanch, 2004 pg. 25 y ss y de BERNAL PULIDO, Carlos. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003 pg. 657 y ss.

Terradillos<sup>25</sup> establece que una medida es proporcional si es ponderada o equilibrada por derivarse de ellas más beneficios y ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes y valores en conflicto, sometiéndose a una proporción de medio a fin. Supone establecer si la medida guarda relación razonable con el fin que se procura alcanzar.

Habiendo definido de manera general el principio de razonabilidad, vamos a proyectar su aplicación al procedimiento de despido laboral.

### III. EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD: SU APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO LABORAL

Según sostiene Neves Mujica<sup>26</sup> la subordinación, como elemento esencial del contrato de trabajo, es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual, el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado y dirección del otro, son los aspectos esenciales del concepto.

Entonces, apreciamos que en toda relación de trabajo existe poder, sujeción y subordinación, por tanto sería aplicable el principio de razonabilidad en las medidas que se adopten respecto a ésta, basados en la atribución al empresario de facultades sancionadoras que implican ejercicio de poder.

El despido, en cuanto supone la ruptura definitiva del contrato de trabajo es la más grave sanción que el empleador puede imponer a los trabajadores a su servicio, debiendo reservarse su utilización para la represión de los incumplimientos contractuales más graves que por su intensidad resulten menos tolerables con la subsistencia del vínculo laboral.

En tanto el empleador tiene la facultad de imponer la sanción que estime más apropiada dentro del margen que establezca la norma reguladora, el principio de razonabilidad viene a imponerle una exigencia de correlación entre los hechos que se imputan al trabajador y la sanción que finalmente se impone, ésta es la denominada teoría gradualista de la sanción<sup>27</sup> reconocida por la jurisprudencia

25 TERRADILLOS ORMAETXEA, Eduarne. Principio de Proporcionalidad...loc.cit

26 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2003. pg. 31

27 Sentencia del Tribunal Supremo del 2 de Abril de 1992 que establece que "para que las infracciones tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores lleguen a erigirse en causa que justifique sanción de despido, han de alcanzar cuotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose por el contrario un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues solo desde tal perspectiva cabe aplicar la proporcionalidad de la sanción ya que tales infracciones, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan abstractamente consideradas la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente".

constitucional española. Por tanto, todo empleador al imponer una sanción, deberá aplicar este criterio gradualista.

Un despido arbitrario por definición sería carente de razonabilidad. En consecuencia, vulneraría el derecho fundamental al debido proceso sustantivo. De acuerdo a nuestro razonamiento, para se imponga en la relación de trabajo una sanción tan grave como la extinción del contrato de trabajo, deberá verificarse previamente un acto del trabajador que la genere; la arbitrariedad de un despido supone que no existe causa o no pudo probarse ésta por lo que la medida del empleador vulnera el derecho fundamental al debido proceso sustantivo del trabajador y consideramos que debería ser amparable la reposición mediante un proceso constitucional.

Para todos los casos de cese, el empleador deberá indispensablemente realizar una valoración de idoneidad, necesidad y proporcionalidad utilizando el test de razonabilidad reseñado en los capítulos precedentes. Asimismo debe analizarse el hecho desde una perspectiva social, si la medida adoptada es socialmente aceptable en una sociedad promedio y razonable y si esta decisión se funda en valores y principio. Si no aprueba éste test, entonces el despido realizado es lesivo de derechos fundamentales, que insistimos podría ser recurrible mediante proceso de amparo constitucional<sup>28</sup>.

Entonces, la proyección del principio de razonabilidad en una empresa o entidad se identifica básicamente con lograr el respeto, la garantía y el equilibrio de los bienes jurídicos que conviven en el interior de ésta. Así, el poder de dirección y el poder sancionador del empleador no podrían ir en contra de esta reconocida identidad, para ello, un importante criterio de calificación lo representa la buena fe laboral.

En consecuencia, todas las decisiones que adopte el empleador serán razonables en tanto beneficien a la empresa o entidad en su conjunto, es decir sean "socialmente aceptadas", utilizando para ello como criterio cuantificador de la gradualidad, la buena fe laboral.

#### IV. CONCLUSIONES Y PARÁMETROS DE APLICACIÓN

1. El Proceso representa el mecanismo adecuado para resolver los conflictos de intereses e incertidumbres jurídicas entre los particulares y con el Estado.

<sup>28</sup> Si bien es cierto que el Tribunal Constitucional ha precisado las materias recurribles en procesos de amparo derivadas de la relación de trabajo, consideramos que el presente caso se trataría de una flagrante vulneración de derechos fundamentales que podría ser perfectamente amparable en este proceso constitucional.

2. Para que el Proceso cumpla con su finalidad debe ser adecuado e idóneo, es decir, debe ser un Debido Proceso.
3. El Debido Proceso es un Derecho Fundamental que ha ido evolucionando con el tiempo, anteriormente se consideraba que sólo era aplicable a los procesos judiciales, luego se amplió su ámbito de aplicación a los procedimientos administrativos y posteriormente a las relaciones entre particulares.
4. El Derecho Fundamental al Debido Proceso tiene dos variantes de aplicación: adjetiva y sustantiva
5. El Debido Proceso Sustantivo se funda en el Principio de Razonabilidad.
6. El Principio de Razonabilidad exige que los actos de poder de los sujetos deben ser colectivamente aceptados como una adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante.
7. Dichos actos deben estar sostenidos en argumentos de razonamiento objetivo, en valores y en principios socialmente aceptados.
8. De acuerdo al Principio de Razonabilidad, una decisión es objetivamente justa y razonable si se verifican los subprincipios de Idoneidad, Necesidad y Proporcionalidad en sentido estricto.
9. Este principio ha sido recogido por el Tribunal Constitucional Peruano en sentencias que esbozan el denominado "test de razonabilidad", que contiene los tres subprincipios reseñados.
10. El Subprincipio de Idoneidad o Adecuación consiste en evaluar si la medida adoptada es acorde con el fin que se persigue con la misma.
11. El Subprincipio de Necesidad evalúa si la medida adoptada es realmente necesaria y si es la afectación menos gravosa.
12. El Subprincipio de Proporcionalidad en sentido estricto, implica realizar el análisis costo-beneficio de la medida adoptada y determinar si es mayor el perjuicio que la protección.
13. En las relaciones privadas entre particulares no solamente es aplicable el debido proceso formal, sino también el sustantivo.
14. Para que pueda aplicarse el debido proceso sustantivo en éstas relaciones es necesario que exista sujeción o subordinación, elemento esencial del Contrato de Trabajo.
15. Así, es plenamente aplicable el Principio de Razonabilidad al Despido Laboral.
16. Consideramos que el momento de mayor conflicto en la relación laboral,

es cuando se produce un despido, cuando el empleador hace uso de su facultad sancionadora de la manera más grave.

17. Dicha facultad debe aplicarse utilizando el criterio gradualista de la sanción.
18. Un despido arbitrario por definición sería carente de razonabilidad. En consecuencia, vulneraría el derecho fundamental al debido proceso sustantivo.
19. Al realizar un cese, el empleador debe realizar una valoración de idoneidad, necesidad y proporcionalidad utilizando el test de razonabilidad. Si no aprueba éste, el despido es lesivo de derechos fundamentales y podría ser recurrible mediante proceso de amparo constitucional.
20. Todas las decisiones que adopte el empleador serán razonables en tanto beneficien a la empresa o entidad en su conjunto, es decir sean "socialmente aceptadas", utilizando para ello como criterio cuantificador de la gradualidad, la buena fe laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTIZ, Elmer. Consideraciones en torno al Derecho al Trabajo y al Debido Proceso. En: *Diálogo con la Jurisprudencia* N° 54. Lima, Gaceta Jurídica, Marzo 2003. p. 115-125.
- BERNAL PULIDO, Carlos. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003.
- BILBAO UBILLUS, José María. La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. *Análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.
- BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima, ARA Editores, 2001.
- BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. Una aproximación a la vigencia del debido proceso en los despidos laborales. A propósito de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: *Ius et Veritas* N° 21. Lima, Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú p. 301-310.
- CAYRA-QUISPE, Adolfo. El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos. En: *Desafíos y Perspectivas del Derecho del Trabajo y los*

Regímenes de Pensiones en el Perú. Material del Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Trujillo, 27, 28 y 29 de Octubre de 2004. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004.

- COLOMBO CAMPBELL, Juan. El debido proceso constitucional. En: *Anuario Derecho Constitucional Latinoamericano*. Décimo Año, Edición 2004 Tomo I, Honrad-Adenaur Stiftung A.C.
- COMISIÓN ANDINA DE JURISTAS. *Derechos fundamentales e interpretación constitucional (Ensayos-jurisprudencia) Serie Lecturas sobre Temas Constitucionales* 13. Lima, CAJ, 1997.
- CIANCIARDO, Juan. *El Principio de Razonabilidad. Del debido proceso sustantivo al moderno juicio de proporcionalidad*. Buenos Aires, Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma, 1998.
- CIANCIARDO, Juan. *El conflictivismo en los Derechos Fundamentales*. Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra, 2000.
- GÁRATE CASTRO, Javier. *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997.
- LINARES, Juan Francisco. *Razonabilidad de las leyes. El debido proceso como garantía innominada en la Constitución Argentina*. Buenos Aires, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1989.
- LIVELLARA, Carlos Alberto. El principio de razonabilidad como módulo para evaluar la constitucionalidad de riesgos del sistema de trabajo (ley 24.557) y de sus reglamentaciones. En: *Derecho del Trabajo* N° 8. Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación. Ediciones La Ley Año LVIII, Agosto de 1998.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2003.
- PRIORI POSADA, Giovanni (compilador) *Temas de Derecho Procesal. Selección de Textos. Materiales de Enseñanza*. Lima Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002.
- RUBIO CORREA, Marcial. *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005.
- ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. *Jurisdicción Constitucional, Debido Proceso y los márgenes de acción del Juez Constitucional. Reflexiones a la luz de las experiencias internacional y peruana al respecto*. En: *Estudios*

Constitucionales, Revista del Centro de Estudios Constitucionales. Año 1 N° 1 Universidad de Talca, Santiago de Chile 2003.

- ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. El debido proceso sustantivo: su desarrollo en el derecho comparado y su evolución en el Perú. En: Revista Jurídica del Perú. Año LIV, N° 55, Marzo- Abril 2004.
- UGARTE, José Luis. Análisis Económico del Derecho Laboral. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2001.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne. Principio de Proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo. Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.

## LA JURISPRUDENCIA LABORAL Y CONSTITUCIONAL

### ¿URGE UNA CONCILIACIÓN ENTRE ELLAS?

Un examen de las últimas sentencias y apuntes para mejorar nuestro sistema de administración de justicia\*

OXAL VÍCTOR ÁVALOS JARA\*\*

*No cabe duda que cuando se habla de reformas judiciales a corto plazo, el tema no solo apunta a destinar mayor presupuesto a dicho sector ni a ofrecer mejores condiciones de trabajo, sino que va más allá. Nos referimos a la implementación de mecanismos jurídicos que permitan a los justiciables enfrentar sus conflictos de intereses e incertidumbres jurídicas con la seguridad y certeza de que el estado velará por la protección de sus derechos. Es por ello que en el presente trabajo se pretende efectuar un análisis respecto de los problemas que han generado tanto el Tribunal Constitucional como el Poder Judicial al expedir sentencias contradictorias, y en algunos casos excederse en sus funciones. Asimismo, después de examinar los aspectos negativos del accionar de ambos órganos jurisdiccionales, sobre todo en materia jurisprudencial, se procurará efectuar algunas anotaciones acerca de lo favorable que sería implementar algunas instituciones que si bien se encuentran recogidas en nuestra legislación nunca han sido utilizadas, tales como el stare decisis et non movere.*

\* A Ebeling por su incondicional ayuda y cariño.

\*\* Abogado por la Universidad de Lima. Especialista en Derecho Laboral, Procesal Laboral y Seguridad Social. Miembro de la División de Estudios legales de Gaceta Jurídica S.A. Jefe del Departamento Laboral y Previsional de Actualidad Jurídica y Diálogo con la Jurisprudencia. Socio de Legal Services & Consulting S.A.C.