

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

El rol del objeto contractual en el ejercicio del poder
disciplinario ante conductas desplegadas fuera del centro y del
tiempo de trabajo

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Alfredo Adrian Levano Poma

Asesor:

Manuel Gonzalo De Lama Laura

Lima, 2025

Informe de Similitud

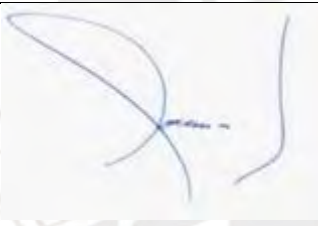
Yo, DE LAMA LAURA, MANUEL GONZALO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “El rol del objeto contractual en el ejercicio del poder disciplinario ante conductas desplegadas fuera del centro y del tiempo de trabajo”, del autor(a), LEVANO POMA, ALFREDO ADRIAN deo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 07/12/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 12 de diciembre del 2025

<u>DE LAMA LAURA, MANUEL GONZALO</u>	
DNI: 42890241	
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7286-8621	
	Firma:

DEDICATORIA

A mi familia, especialmente a mi madre y a mi padre, por su apoyo, esfuerzo y ejemplo, que contribuyen a que crezca tanto personal como profesionalmente. Gracias por su guía y por enseñarme a transitar la vida con valores y perseverancia.



RESUMEN

El presente trabajo analiza los límites del poder disciplinario del empleador cuando se pretende sancionar conductas desplegadas fuera del centro y del tiempo de trabajo, es decir, en la esfera extralaboral del trabajador. El problema central reside en determinar hasta qué punto el objeto contractual puede extenderse para justificar sanciones respecto de conductas que, en principio, pertenecen al ámbito personal del trabajador. Esta cuestión adquiere relevancia especial ante la tendencia creciente de los empleadores a invocar deberes de buena fe, la imagen institucional o la confianza legítima para sancionar hechos ocurridos fuera del espacio físico y/o temporal del trabajo.

El análisis se sustenta en derechos fundamentales, como la dignidad, libre desarrollo de la personalidad, libertad de expresión e intimidad, entre otros, así como en los principios de razonabilidad y proporcionalidad recogidos en el ordenamiento jurídico peruano a nivel legal y constitucional en la normativa y jurisprudencia. A partir de estos instrumentos, se sostiene que el ejercicio del poder disciplinario solo es legítimo cuando existe una conexión funcional entre la conducta extralaboral y el objeto contractual, y cuando la sanción se ajusta a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Se concluye que el objeto contractual opera como límite estructural toda vez que evita que el empleador desborde la relación laboral hacia la esfera personal del trabajador. Asimismo, la adopción de medidas disciplinarias requiere realizar una ponderación entre el objeto contractual y los derechos fundamentales del trabajador acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad según cada caso.

Palabras clave

Potestad disciplinaria – objeto contractual – proporcionalidad – razonabilidad – conductas extralaborales

ABSTRACT

This paper analyzes the limits of an employer's disciplinary power when it seeks to sanction conduct occurring outside the workplace and working hours, that is, in the employee's personal life. The central problem lies in determining the extent to which the contractual purpose can be extended to justify sanctions for conduct that, in principle, belongs to the employee's personal sphere. This issue is particularly relevant given the growing tendency of employers to invoke duties of good faith, institutional image, or legitimate expectation to sanction actions that occur outside the physical and/or temporal space of the workplace.

The analysis is based on fundamental rights, such as dignity, free development of personality, freedom of expression, and privacy, among others, as well as on the principles of reasonableness and proportionality enshrined in Peruvian law at the statutory and constitutional levels, in regulations, and in jurisprudence. Based on these instruments, it is argued that the exercise of disciplinary power is only legitimate when there is a functional connection between the conduct outside the workplace and the contractual purpose, and when the sanction conforms to the principles of reasonableness and proportionality.

It is concluded that the contractual object acts as a structural limit, preventing the employer from extending the employment relationship into the employee's personal sphere. Furthermore, the adoption of disciplinary measures requires a balancing of the contractual object and the employee's fundamental rights, in accordance with the principles of reasonableness and proportionality in each case.

Keywords

Disciplinary authority – contractual object – proportionality – reasonableness – non-work-related conduct

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. El poder disciplinario del empleador y sus límites	7
1.1. Definición y justificación del poder disciplinario	8
1.2. El objeto del contrato como límite al poder disciplinario del empleador	11
II. El poder disciplinario del empleador y la conducta extralaboral	17
2.1. El trabajador como titular permanente de derechos fundamentales	18
2.2. El poder disciplinario ante conductas extralaborales.....	21
III. La aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones por conductas extralaborales.....	26
3.1. La ponderación entre el objeto contractual y los derechos fundamentales del trabajador acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.....	27
3.2. El objeto contractual frente a los derechos del trabajador	31
CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA	41

INTRODUCCIÓN

El poder disciplinario del empleador constituye una manifestación central del poder de dirección, cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y preservar el orden interno necesario para el adecuado funcionamiento de la organización. No obstante, esta facultad no puede entenderse como absoluta, pues se encuentra sometida a límites derivados tanto del marco normativo laboral como de los derechos fundamentales que acompañan al trabajador durante toda la relación de trabajo. En este escenario, surge la necesidad de examinar con particular rigor cómo se articula el ejercicio legítimo de dicha potestad cuando la conducta cuestionada se desarrolla fuera del centro laboral y fuera del tiempo ordinario de prestación de servicios.

Frente a esta problemática, el objeto del contrato de trabajo adquiere una importancia decisiva, porque constituye el parámetro que define el ámbito de obligaciones asumidas por el trabajador y, por tanto, el margen dentro del cual el empleador está autorizado a exigir comportamientos y, en su caso, imponer sanciones. La delimitación precisa de las funciones y deberes derivados del contrato permite determinar cuándo una conducta extralaboral posee conexión suficiente con la relación de trabajo como para justificar una intervención disciplinaria, evitando así que el empleador trascienda hacia espacios únicamente relacionados con la esfera personal del trabajador. De este modo, la consideración del objeto contractual se erige como un criterio indispensable para impedir medidas disciplinarias basadas en apreciaciones morales, valoraciones subjetivas o intromisiones indebidas en la vida privada del empleado.

En esa línea, resulta imprescindible reconocer que la aplicación del poder disciplinario ante conductas extralaborales exige un análisis diferenciado, que considere no solo la naturaleza del acto realizado fuera del espacio laboral, sino también su impacto concreto en la ejecución del contrato y en la confianza necesaria para su continuidad. Este enfoque evita que situaciones irrelevantes para el vínculo laboral se conviertan en motivos de sanción y asegura que la intervención del empleador responda a un interés legítimo vinculado con la actividad productiva. Por ello, la evaluación de la conexión funcional entre la conducta externa y el objeto contractual constituye un requisito previo para determinar la procedencia de cualquier medida disciplinaria.

Del mismo modo, la propia evolución del derecho del trabajo y la valorización de los derechos fundamentales en el paradigma constitucional han fortalecido la necesidad de someter el ejercicio del poder disciplinario a parámetros objetivos y verificables. Esta evolución normativa y jurisprudencial exige que las decisiones disciplinarias respeten la autonomía personal del trabajador y reconozcan que la subordinación laboral no implica una disponibilidad total de su conducta. Como consecuencia, la intervención del empleador frente a comportamientos extralaborales solo puede considerarse válida cuando se sustenta en una afectación real, demostrada y proporcional a los fines propios de la relación de trabajo.

El presente artículo tiene por finalidad desarrollar un análisis exhaustivo sobre el rol del objeto contractual como límite al poder disciplinario frente a conductas extralaborales, integrando criterios constitucionales y legales que permiten determinar la validez de tales medidas. En particular, se examinarán los principios de razonabilidad y proporcionalidad como herramientas necesarias para evaluar la legitimidad de la respuesta disciplinaria, asegurando que esta se encuentre fundada en una afectación real y comprobable a la relación laboral. Finalmente, se mostrará a partir de casos particulares cómo la aplicación coherente de estos principios en conjunción con el objeto contractual garantiza un equilibrio adecuado entre las facultades organizativas del empleador y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, evitando arbitrariedades y preservando la funcionalidad del vínculo laboral

I. El poder disciplinario del empleador y sus límites

Debido a los cambios suscitados en los campos culturales, económicos, sociales y tecnológicos, el derecho del trabajo se enfrenta a una mayor complejidad en la regulación de las relaciones laborales. En la actualidad, se presentan contextos laborales más complejos, en los que las fronteras tradicionales entre el tiempo destinado al trabajo y la vida personal del trabajador tienden a diluirse, lo que ha inducido a cuestionar diferentes bases lógico-jurídicas del derecho laboral. Ante ello, es necesario recordar que, si bien el derecho laboral cuenta con una función tuitiva respecto del trabajador, por encontrarse en una situación de desventaja frente al empleador, no es menos cierto que a ambas partes les corresponde el cumplimiento de deberes recíprocos con la finalidad de posibilitar la continuidad de la relación laboral en un marco de coexistencia y respeto de sus intereses.

Uno de los puntos de mayor tensión es la confrontación entre los derechos fundamentales del trabajador y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, manifestada especialmente en la determinación de las consecuencias de actos acaecidos fuera del centro y el tiempo de trabajo. Si bien la inmersión en una relación laboral no supone la pérdida de derechos personalísimos como dignidad, identidad, intimidad y libertad de expresión; este vínculo jurídico exige al trabajador comportarse de modo compatible con los fines de la relación laboral. Aunado a ello, entre otros poderes que se le confieren, le corresponde al empleador el poder disciplinario, ejercible frente a transgresiones de la conducta laboral. En este orden de ideas, en caso de convergencia de las esferas personal y laboral, es imperativo determinar la posibilidad de imponer sanciones motivadas en el comportamiento extralaboral del trabajador.

A pesar de que, tradicionalmente, se ha sostenido que el poder disciplinario del empleador se restringe a la jornada laboral y al centro de trabajo, este enfoque ha sido progresivamente superado producto de las nuevas realidades laborales, en las que las esferas personal y laboral no siempre están claramente delimitadas. En la actualidad, se reconoce que el poder disciplinario puede extenderse más allá del espacio y tiempo tradicionales del trabajo presencial, siempre que exista una conexión funcional entre la conducta observada y la relación laboral, siendo materia de debate en qué circunstancias esta proyección

resulta legítima. Para entender ello, resulta necesario recurrir a las bases del ejercicio de este poder.

1.1. Definición y justificación del poder disciplinario

Toda persona tiene derecho a emprender actividad dentro del marco de la economía social de mercado adoptada por el Estado peruano, conforme al artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, la Constitución)¹. Esta actividad requiere contar con mano de obra que permita generar los resultados productivos esperados, para lo cual se recurre a la contratación de personas mediante la normativa laboral. Con ello, se establece una relación laboral entre el empleador y el trabajador, quienes se vinculan entre sí con el objetivo de satisfacer sus intereses personales y mutuos. Empero, en este vínculo no existe una igualdad total entre las partes, sino una asimetría que define su interacción y los resultados de esta.

Las relaciones laborales se caracterizan por la presencia de tres elementos configurativos fundamentales: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Este último aspecto es esencial en la estructura de la relación laboral, ya que implica que el trabajador ha aceptado de manera voluntaria encontrarse sujeto a las órdenes de otra persona, en este caso, el empleador. La finalidad de este sometimiento es la ejecución de labores encomendadas conforme a las directrices e instrucciones proporcionadas por el empleador en el marco de las relaciones laborales. De esta manera, el trabajador se encuentra en una situación de sujeción frente al empleador, siendo este vínculo de dependencia lo que distingue a la relación laboral de otros tipos de relaciones contractuales.

Esta subordinación responde a la necesidad del empleador de organizar no solo su fuerza productiva, sino la ejecución de la actividad a la que se dedica. En ese sentido, el ordenamiento jurídico reconoce una serie de poderes al empleador en virtud de los cuales se le permite disponer como emplear los recursos humanos para responder a sus necesidades (Santana, 2021, p. 33). En concreto, en virtud del artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único

¹ “Artículo 59 de la Constitución.- (...) El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. (...)”.

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la "LPCL")², el empleador cuenta con un poder de dirección por el que se le confiere las facultades de organización, reglamentación, fiscalización y sanción con el fin de garantizar el correcto desarrollo de las relaciones laborales.

En ese sentido, se entiende que el poder disciplinario, al ser una extensión natural del poder de dirección, es una prerrogativa del empleador para ejercer control sobre el comportamiento de los trabajadores dentro del ámbito laboral. Este mecanismo de control resulta imprescindible para mantener el orden y la productividad, aspectos que, sin mecanismos sancionadores, podrían resultar afectados ante conductas contrarias a la disciplina laboral. En palabras de Santana:

“La satisfacción de los intereses empresariales no solo depende del reconocimiento de un poder de ordenación de las relaciones laborales atendiendo a la existencia de necesidades empresariales objetivas (poder empresarial directamente organizacional), sino que la mayor eficiencia y funcionalidad de la empresa también requiere el reconocimiento de un poder de actuación ante aquellos incumplimientos laborales que se originen (poder empresarial indirectamente organizacional)” (2021, p. 33)

El poder disciplinario resulta indispensable para mantener el desarrollo de las relaciones laborales, y con ello la estabilidad y la eficacia en la actividad a la que se dedique el empleador. La imposibilidad de ejercer este poder podría generar o contribuir a la creación de desconcierto, desorganización y la presencia de conflictos entre empleador y trabajadores, e incluso entre los propios trabajadores. A su vez, en caso de no ejercerse adecuadamente, los objetivos del empleador podrían experimentar un impacto negativo por la presencia de conductas contrarias a la disciplina laboral, las cuales pueden afectar

² “Artículo 9 de la LPCL.- 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.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

negativamente la eficiencia y el rendimiento. Consecuentemente, se afectaría no solo la operatividad de la empresa, sino también el ambiente laboral y el clima de trabajo, deteriorando las relaciones interpersonales y la confianza mutua que son esenciales para el buen funcionamiento de cualquier organización

Con ello, el poder disciplinario debe entenderse como un mecanismo equilibrado, que responde a la urgencia de gestionar adecuadamente las relaciones laborales, garantizando el respeto y la protección de los derechos e intereses tanto del empleador como del trabajador. Este poder no puede ejercerse de manera arbitraria, sino que debe ser utilizado de forma responsable, proporcional y controlada por parte del empleador, en función de la presencia real de conductas meritorias de sanción. En este sentido, el ejercicio adecuado del poder disciplinario permite proyectar una sensación de justicia y equidad en la imposición de sanciones, evitando percepciones de abuso o parcialidad. Esta apreciación de justicia contribuye a fortalecer la confianza mutua entre las partes, promoviendo una relación más sólida y constructiva, facilitando la coexistencia armónica y la estabilidad del vínculo laboral.

La imposición de sanciones en virtud de la potestad disciplinaria del empleador cumple con diversas funciones dentro de la relación laboral. Según lo señala Espinoza, “cumple una función preventiva especial y una función preventiva general, en la medida que busca corregir la conducta del trabajador sancionado y prevenir a la generalidad de los trabajadores de la empresa frente a faltas futuras” (2018, p. 23). Estas funciones se relacionan directamente con el propósito de mantener el orden y la disciplina en el entorno laboral, buscando que el trabajador modifique su comportamiento y evite repetir la infracción cometida. Además, es posible identificar una función formativa en el ejercicio del poder disciplinario, toda vez que, se busca instruir y generar conciencia en el trabajador sobre la importancia del cumplimiento de sus obligaciones laborales, así como el respeto por las normas que rigen la relación laboral, contribuyendo así a una mayor madurez y responsabilidad dentro del entorno de trabajo.

La materialización del poder disciplinario se evidencia en la facultad discrecional reglada del empleador de imponer diferentes medidas. Frente a esta posibilidad el empleador puede optar por implementar medidas no disciplinarias, entendidas como acciones dirigidas a corregir comportamientos o prevenir faltas, sin afectar

los derechos del trabajador ni implicar una sanción; por ejemplo, una exhortación. Asimismo, ante el acaecimiento de una situación que denote el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, el empleador se encuentra facultado a aplicar distintas medidas disciplinarias según lo considere, entre las que se encuentran “(i) las amonestaciones verbales, (ii) las amonestaciones escritas, (iii) las suspensiones con goce de haberes, (iv) las suspensiones sin goce de haberes y (v) el despido” (Rodríguez, 2023, p. 3).

Para imponer dichas sanciones, es menester precisar que, con la finalidad de garantizar un cumplimiento adecuado de los compromisos asumidos por el trabajador, el poder disciplinario no se encuentra sujeto a una única fuente de obligaciones, sino que se nutre de diferentes preceptos legales como el contrato laboral, la normativa interna del centro de labores, la legislación nacional, así como principios que rigen el actuar de las partes (Toyama, 2009, p. 125). Toda vez que se configura como una extensión de aquel, confinar el poder disciplinario a una única fuente legal supondría limitar el poder de dirección del empleador y, consecuentemente, mermar su facultad de organizar sus recursos humanos. La relevancia de garantizar su ejercicio radica en que el poder disciplinario se encuentra circunscrito al comportamiento y los deberes que el trabajador debe cumplir en función del vínculo jurídico voluntariamente adquirido con su empleador.

Con ello, y conforme a lo expuesto en este apartado, queda claro que la imposición de sanciones no constituye un fin en sí misma, sino un mecanismo para mantener el orden, la disciplina y la justicia en el ámbito laboral. Es por ello que el poder disciplinario del empleador no es ilimitado, sino que se encuentra sujeto a límites con el fin de evitar su ejercicio arbitrario o desproporcionado, así como garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Es en este contexto que resulta pertinente analizar los límites del poder disciplinario, especialmente en el caso de que las conductas que motivan la sanción se desarrollan fuera del ámbito de la jornada laboral o fuera del centro de trabajo.

1.2. El objeto del contrato como límite al poder disciplinario del empleador

El contrato de trabajo constituye la base jurídica que vincula al empleador y al trabajador, definiendo no solo la existencia de una relación laboral, sino también

el marco en el cual pueden ejercerse los derechos y deberes de ambas partes. Es importante precisar que ningún derecho es absoluto, siendo esta afirmación igualmente válida para los poderes del empleador. En concreto, el poder de dirección, y, por extensión, el disciplinario, encuentran su fundamento en la libertad de empresa, con lo que se supeditan a su inherente finalidad de organizar y gestionar de manera eficaz el trabajo dentro de la empresa, por lo que el empleador debe ejercer sus poderes únicamente dentro del marco de las relaciones laborales y no puede invadir aspectos personales de los trabajadores que no estén relacionados con su desempeño laboral (Blancas, 2013, p. 102).

Desde su matriz civil, el contrato de trabajo es expresión de la autonomía privada de las partes; no obstante, desde la óptica del derecho laboral, la vinculación entre el objeto contractual y el poder directivo responde a la lógica de que la relación laboral está orientada al cumplimiento de actividades productivas, previamente acordadas entre las partes. En ese sentido, el objeto contractual no solo delimita el contenido funcional de la prestación de servicios, sino también configura las expectativas razonables del empleador respecto al comportamiento profesional del trabajador. Ergo, las órdenes e instrucciones impartidas deben guardar congruencia con las actividades acordadas. Esta correspondencia entre funciones pactadas y órdenes legítimas constituye un criterio esencial para evaluar la validez del ejercicio del poder disciplinario.

En ese sentido, se erige una justificación válida para excusar la desobediencia del trabajador consistente en la recepción de órdenes no relacionadas con el trabajo, toda vez que, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, el trabajador accedió a realizar las labores fijadas en el contrato. Y es que, si bien al empleador le asiste el *ius variandi*³ para implementar variaciones en el desarrollo de la relación laboral, una aceptación total de esta facultad manifestaría el establecimiento de un poder de dirección absoluto que vaciaría de contenido a la libertad contractual (De Lama, 2013, p. 27). En base a ello, Gonzalez de Patto (2008) afirma que, ante el ejercicio irregular del poder directivo, el trabajador no se encuentra obligado a cumplir con su deber de obediencia respecto del empleador (como se citó en La Rosa, 2017, p. 9).

³ Artículo 9 de la LPCL, op. cit.

En dicha categoría se encuentran; por ejemplo, la recepción de ordenes de contenido ilícito penal, frente a las cuales, de acuerdo con Pacheco incluso les asiste el derecho de resistencia por ser una orden manifiestamente irregular (2013, p. 263). A nivel internacional, el Tribunal Supremo español sostuvo en la STS 1469/1989 que, en referencia al deber de obediencia, “ello no incluye que cuando la orden recibida se refiera a un trabajo ajeno al contrato y no justificado por especiales circunstancias, el trabajador esté obligado a su cumplimiento” (1989). En base a dicho razonamiento, se declaró improcedente el despido de un trabajador contratado para abordar un buque dedicado a la navegación de cabotaje y altura por negarse a acatar la orden de abordar un buque de pesca de cefalópodos. Así, en tanto estos casos suponen una modificación sustancial de su objeto contractual, esta decisión reafirma que la obediencia no es ilimitada

En efecto, el contrato de trabajo, por su función constitutiva y reguladora, establece no solo la existencia de la relación laboral, sino también las condiciones bajo las cuales esta debe desarrollarse. No obstante, este ejercicio de autonomía privada se encuentra claramente restringido por el marco normativo del derecho del trabajo, el cual impone límites imperativos. En ese sentido, el campo de regulación bilateral aparece estrechamente acotado, por lo que la doctrina especializada conviene en considerar al contrato de trabajo como “una de las expresiones más acabadas, sino la que más, de los contratos normados” (Blasco, 1995, p.194). Así, la autonomía privada en materia laboral no opera de forma irrestricta, sino dentro de un orden jurídico que condiciona la validez de los pactos contractuales al cumplimiento de normas superiores.

Y es que, en el Estado Constitucional de Derecho, la función normativa estatal repercute en el derecho laboral reconociendo derechos fundamentales y estableciendo reglas jurídicas, como normas constitucionales⁴, leyes⁵ y reglamentos. En este contexto, el Estado no solo establece un régimen laboral básico, sino que también reconoce la existencia de poderes normativos extra-estatales, condicionándolos a dichas normas (Montoya, 2009, p. 86). Por tanto, lo pactado en un contrato de trabajo no puede contradecir los límites establecidos

⁴ “Artículo 23 de la Constitución.- (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)”.

⁵ “Artículo 3 de la LPCL. - El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

por el orden constitucional, aun cuando derive de la autonomía de la voluntad. De ello se desprende que las cláusulas relativas al poder de dirección, así como las facultades ejercidas por el empleador en virtud de este, se encuentran sujetas a los controles de legalidad y constitucionalidad, de modo que no puedan afectar ilegítimamente los derechos fundamentales del trabajador.

Entonces, es válido afirmar que el contrato de trabajo, y las actuaciones derivadas de la relación laboral, solo pueden considerarse legítimas en la medida en que no contradigan los principios y valores constitucionales que informan el ordenamiento jurídico laboral. De ello se infiere que el ejercicio del poder disciplinario se encuentra subordinado al respeto irrestricto de los derechos fundamentales del trabajador. Así, aunque se trate de una relación de sujeción acordada voluntariamente, ello no implica que se pueda vulnerar los derechos que les son inherentes por su calidad de personas, criterio que ha sido recogido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 1124-2001-AA/TC al expresar que los derechos fundamentales no se imponen solo contra el Estado, sino contra cualquier persona natural o jurídica de derecho privado (2002, p. 4). Este reconocimiento de eficacia horizontal de los derechos fundamentales refuerza la idea de que el poder disciplinario no puede ejercerse de forma ilimitada, debiéndose respetar estos derechos, aun frente a cláusulas contractuales que pretendan justificar su restricción.

Esta línea interpretativa se ve consolidada por lo expresado por el mismo tribunal en la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC, en la que se sostuvo que los derechos fundamentales son eficaces entre privados en la medida que “irradian las relaciones entre particulares, actuando como verdaderos límites a la autonomía privada” (2003, p. 5). De acuerdo con el Tribunal Constitucional, esta interposición de los derechos fundamentales encuentra raigambre constitucional en el deber establecido en el artículo 38⁶ de cumplir y respetar la Constitución y el ordenamiento jurídico (2009, p. 4), argumento esbozado en la sentencia recaída en el Expediente N° 5215-2007-PA/TC. Así, conforme a esta norma, las

⁶ “Artículo 38 de la Constitución.- Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación”.

disposiciones constitucionales se proyectan erga omnes, generando obligatoriedad frente al Estado y entre particulares (Paredes, 2015, p. 5).

A su vez, no es menos cierto que se considerará que la voluntad de los trabajadores, expresada al celebrar el contrato, legitima la restricción de sus derechos fundamentales en la medida que resulte necesario para cumplir con el objeto contractual. Este es el criterio que el Tribunal Constitucional español esbozó en la Sentencia 99/1994 para declarar nulo el despido de un deshuesador de jamones que se negó a ser fotografiado para un acto promocional en aras de su derecho a la imagen, limitando la potestad disciplinaria al considerar que el comportamiento del trabajador no era pasible de sanción porque no se acreditó que se requería la restricción del derecho fundamental para lograr el legítimo interés empresarial por el que se le contrató.

Del mismo modo, se advierte una estrecha relación entre el contrato de trabajo, el poder disciplinario y el principio de tipicidad, en tanto este último exige que las conductas sancionables sean previamente determinadas y accesibles para el trabajador, según señala Espinoza (2018, p. 18). En este marco, la tipicidad actúa como garantía frente a la arbitrariedad, pues impide la imposición de sanciones por hechos que no estén claramente previstos o que excedan el ámbito funcional pactado. Así, este principio asegura que el trabajador pueda tener conocimiento previo de las conductas reprochables, y con ello verificar que las infracciones guarden correspondencia con los deberes derivados del objeto contractual. Así, solo podrá ser objeto de sanción los actos u omisiones que se relacionen directamente con las funciones laborales, descartando sanciones por comportamientos que excedan o resulten ajenos al contenido del contrato.

El contrato de trabajo también se relaciona con el poder disciplinario y el principio de razonabilidad, como se expresa en el artículo 9° de la LPCL⁷. Según Rubio, la razonabilidad implica un sustento en parámetros objetivos (2018, p. 23); trasladándolo a la imposición de medidas disciplinarias, este principio impide que el empleador imponga sanciones carentes de justificación lógica, para lo que se debe considerar que el propósito del poder disciplinario es mantener el orden y la disciplina en el entorno laboral, respetando lo acordado entre partes. De esta

⁷ Artículo 9 de la LPCL, op. cit.

manera, al delimitar las expectativas del empleador, el objeto contractual también delimita el ámbito en el cual pueden aplicarse sanciones disciplinarias válidas. Ergo, toda decisión disciplinaria debe ser coherente con la conducta consentida.

A su vez, lo pactado también resulta relevante a efectos de delimitar la proporcionalidad del poder disciplinario, máxime si involucra derechos fundamentales. Este principio exige que toda medida sancionadora sea adecuada, necesaria y equilibrada en función de la gravedad de la falta y su impacto en la relación laboral. A efectos de ello, el objeto del contrato actúa como parámetro referencial para determinar si la conducta imputada afecta las obligaciones asumidas voluntariamente por el trabajador. De esta manera, una sanción solo podrá ser válida si guarda proporción con la naturaleza de la infracción, considerando tanto su magnitud como sus consecuencias en el vínculo laboral.

Conviene precisar que, al realizarse un test de ponderación por colisión de derechos fundamentales en el caso de sanciones disciplinarias, se requiere considerar los derechos del empleador a la libertad de empresa y la voluntad de contratar. Como a estos derechos se le puede adscribir intereses, fines o posiciones del empleador (Ugarte, 2009, p. 71), se incrementa la posibilidad de que se presente una colisión de derechos de igual rango de compleja resolución. Esto permite retomar la horizontalidad de los derechos fundamentales en la medida que la limitación aceptada por el trabajador es válida en cuanto sea funcional a lo pactado; así, de acuerdo con Sanguinetti, el marco contractual debe adecuarse al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, siempre que no se generen consecuencias gravemente perjudiciales para el empleador (2013, p. 83).

En ese sentido, puede afirmarse que el poder disciplinario del empleador se encuentra limitado por el objeto del contrato de trabajo, en tanto este determina el marco funcional dentro del cual debe desempeñarse el trabajador. Este objeto opera como una frontera que permite identificar cuándo una instrucción, una expectativa o una sanción exceden el ámbito legítimo de la relación laboral. La validez de las medidas disciplinarias, por ende, está condicionada tanto por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y la observancia de los

principios que rigen el derecho laboral, como por la conformidad con el objeto contractual, el cual delinea los límites del ejercicio de dicho poder. Solo de esta manera se garantiza un equilibrio justo entre la autoridad del empleador y los derechos laborales, conforme a los principios de un Estado Constitucional de Derecho.

II. El poder disciplinario del empleador y la conducta extralaboral

La relación laboral, entendida como un vínculo basado en la confianza mutua y la subordinación para la prestación de servicios, no se circunscribe únicamente al espacio y tiempo de trabajo. En este contexto, las conductas extralaborales, es decir, aquellas conductas que ocurren fuera de la jornada, el horario y el centro laboral, también pueden estar sujetas a la influencia del empleador, dado el poder disciplinario que este posee para garantizar el buen funcionamiento de la organización; sin embargo, dicha facultad no es ilimitada. Al respecto, a pesar de que el empleador tiene la potestad de velar por el cumplimiento de los objetivos laborales, su intervención debe estar siempre enmarcada dentro del respeto a los derechos fundamentales del trabajador, los cuales deben ser protegidos incluso fuera del ámbito laboral.

Aunque la subordinación laboral es uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, esta no implica la renuncia del trabajador a sus derechos fundamentales ni a su autonomía personal. Ello radica en que el poder disciplinario del empleador está justificado principalmente por la necesidad de asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales, pero este debe ejercerse dentro de los límites establecidos por la Constitución y la normativa laboral. En este sentido, la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha impuesto la primacía de los derechos del trabajador sobre las facultades empresariales, extendiendo su protección más allá del espacio físico y horario de trabajo. Esto plantea la interrogante de hasta qué punto el empleador puede intervenir en la esfera privada del trabajador, sin vulnerar sus derechos fundamentales, como la intimidad, la identidad personal y la libertad de expresión.

El ejercicio del poder disciplinario en el ámbito extralaboral se justifica únicamente cuando existe una conexión funcional entre la conducta extralaboral

y una afectación directa y grave a los intereses legítimos de la empresa. Este nexo no puede ser vago ni presuntivo, sino que debe ser claro y estar respaldado por hechos concretos que demuestren un impacto real en la probidad, la buena fe contractual, la seguridad o la reputación de la organización. Además, la excepcionalidad de las sanciones por hechos ocurridos fuera del trabajo exige que se aplique estrictamente el principio de proporcionalidad, garantizando que la sanción impuesta sea la mínima necesaria para restablecer la confianza dentro de la relación laboral. En este contexto, esta sección abordará los parámetros jurídicos que determinan en qué circunstancias una conducta extralaboral puede justificar la intervención disciplinaria del empleador, estableciendo claramente los límites de su poder.

2.1. El trabajador como titular permanente de derechos fundamentales

Conforme a la tipificación efectuada en distintos instrumentos legales nacionales e internacionales, situados en el contexto histórico de las dos guerras mundiales, el Derecho adoptó un enfoque centrado en la protección de los derechos inherentes a la persona por su sola condición de tal⁸. En ese marco, se reconoció a la dignidad humana como un valor inherente a toda persona, que impide que esta sea tratada como un medio o un objeto, imponiendo al Estado y a la sociedad el deber de protegerla, promoverla y garantizar sus derechos fundamentales para permitir su pleno desarrollo. En el caso peruano, esta concepción ha sido incorporada expresamente en el artículo 1 de la Constitución actual, que reconoce a la dignidad humana como el fin supremo de la sociedad y del Estado⁹.

En este orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia recaída en el Expediente 10087-2005-PA/TC que la dignidad de la persona humana no solo delimita la actividad del Estado y de la sociedad, sino que es la base de los derechos fundamentales, como el libre desarrollo de la persona y los derechos conexos, entre otros (2007, p. 3). Así, la dignidad humana se erige como el fundamento sobre el cual se construyen y protegen todos los derechos

⁸ A modo de ejemplo, véase la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la Constitución de la República de Weimar de 1919 y la Ley Fundamental de Bonn de 1949.

⁹ "Artículo 1 de la Constitución.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

fundamentales de las personas, sirviendo como un parámetro esencial para garantizar su plena vigencia y ejercicio. Entonces, a partir de ello, resulta incuestionable afirmar que la dignidad humana constituye el núcleo esencial de toda relación jurídica en un Estado constitucional de derecho, y el contrato de trabajo no escapa a esta premisa.

En efecto, en la sentencia recaída en el Expediente 02273-2005-PHC/TC, el Tribunal Constitucional explicita que, en todo ámbito, la dignidad humana “es vinculante, en tanto concepto normativo que compone el ámbito del Estado social y democrático del Derecho” (2006, p. 4 – 5). Aunado al reconocimiento constitucional expreso del trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado¹⁰, se entiende que el trabajo es tutelado por el Estado de Derecho Constitucional por ser una actividad humana fundamental que genera relaciones sociales, económicas y jurídicas que requieren regulación. De este modo, se cumple con la obligación constitucional de proteger los derechos fundamentales de las personas en todos los ámbitos.

En ese sentido, aunque la relación laboral se estructura sobre la base de la subordinación jurídica del trabajador al empleador, en virtud de un acuerdo entre privados que ejercen sus derechos válidamente, ello no significa que el trabajador pierda su condición de titular de derechos fundamentales, toda vez que son elementos constitucionales básicos (Rawls, 1995, p. 217). Por el contrario, el respeto a la dignidad humana impide que la prestación de servicios se transforme en una sujeción total o permanente. Esta idea coincide con el reconocimiento de la persona como un fin en sí misma, es decir, como un sujeto que no puede ser instrumentalizado ni utilizado como medio para alcanzar fines ajenos (García, 2019, p. 14). En el ámbito laboral, esto implica que el trabajador no puede ser concebido únicamente como una herramienta al servicio de los objetivos del empleador.

Es precisamente el reconocimiento de estos derechos fundamentales y, consecuentemente, de su dignidad lo que impide al empleador tratar al trabajador como un objeto supeditado a voluntad de otra persona. Y es que la

¹⁰ “Artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan (...)”.

naturaleza misma de la subordinación laboral contribuye a comprender esta distinción: el trabajador consiente en realizar una actividad determinada bajo la dirección de otra persona, pero ello no implica en modo alguno la cesión de su carácter de persona (Tarazona, 2023, p. 9). Por consiguiente, el empleador debe ejercer sus poderes dentro de los límites impuestos por el respeto a la dignidad humana, en tanto valor constitucional irrenunciable que impregna toda relación laboral.

Esta lógica se traduce en el desarrollo de la previamente mencionada eficacia horizontal de los derechos fundamentales, según la cual tales derechos no sólo vinculan al Estado, sino que también producen efectos entre particulares. En el ámbito laboral, este principio adquiere especial relevancia, dada la asimetría estructural que caracteriza la relación entre empleador y trabajador. En el contexto laboral, los derechos fundamentales no solo contrarrestan dichas asimetrías, sino que también resguardan la dignidad frente a los abusos de poder y son útiles para interpretar las cláusulas generales del derecho privado pactadas entre partes (Gamonal, 2018, p. 9), factores especialmente relevantes para el ejercicio del poder disciplinario.

A pesar de la relevancia de los derechos fundamentales y su interposición frente al poder disciplinario, no es menos cierto que ningún derecho es absoluto, incluyendo a los derechos fundamentales. En realidad, son relativos porque, ante la presencia de diferentes intereses en conflicto en la convivencia social, resulta necesario esgrimir límites en los derechos para proteger otros derechos o bienes jurídicos. En palabras de Rojas Sánchez (1996):

"Los derechos humanos no son absolutos, en el sentido de ilimitados. Desde el momento en que su titular es un ser contingente y no absoluto, limitado y no infinito, sus derechos están sujetos forzosa e inevitablemente a ciertos límites (...). Más allá de los límites que impone la moral en aquellos ámbitos que corresponden exclusivamente al juicio de Dios y de la propia conciencia, la vida en sociedad exige que el ordenamiento jurídico también consagre limitaciones al ejercicio de todos los derechos humanos, en aras del bien común" (Como se citó en Tórtora, 2010, p.168)

Entonces, igual de importante que reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores es reconocer que la titularidad de derechos no se agota en una de las partes de la relación laboral, toda vez que corresponde a todas las personas. Así, en un Estado contemporáneo que reconoce y protege la diversidad de intereses de sus individuos, los diferentes derechos involucrados deberán ser armonizados a fin de ser ejercidos en el marco de una convivencia social pacífica, en la que resulte igualmente válido exigir el cumplimiento de obligaciones contraídas. Ergo, el poder disciplinario del empleador no pierde validez, puesto que se funda en el derecho a la libertad y puede recurrir al derecho contractual, mas debe sujetarse a las limitaciones correspondientes con la finalidad de garantizar la calidad de persona del trabajador, reconociéndose de forma equitativamente a la situación de subordinación a la que se ha sometido.

Desde esta perspectiva, el poder disciplinario del empleador no puede entenderse como una potestad absoluta desvinculada de los preceptos constitucionales, debiendo ceñirse a preservar la buena marcha del centro de trabajo, garantizar el cumplimiento adecuado del contrato y proteger los intereses legítimos del empleador, sin transgredir los derechos de la contraparte. Así, se entiende que el ordenamiento jurídico peruano ha establecido que esta facultad debe dirigirse exclusivamente a fines estrictamente laborales, sin depender necesariamente de circunstancias externas como el lugar o el horario en que se produce la conducta. En consecuencia, resulta posible que la autoridad del empleador se extienda a elementos clásicamente considerados como extralaborales siempre que repercutan en la relación laboral, siendo pasibles de la aplicación del poder disciplinario.

2.2. El poder disciplinario ante conductas extralaborales

El núcleo mismo de la relación laboral exige el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes con la finalidad de continuar el vínculo jurídico en virtud del cual se correlacionan. Así, lógicamente, el trabajador se encuentra en la obligación de realizar las funciones para las que ha sido contratado, las cuales ha aceptado voluntariamente en ejercicio de su autonomía privada. Toda vez que el trabajo se ha caracterizado históricamente por realizarse en un espacio físico determinado por el empleador en una franja horaria previamente determinado,

se ha difundido la idea de que la relación laboral se circunscribe a límites geográficos y temporales, como consecuencia de ello, limitándose el ejercicio de los poderes del empleador a esta delimitación, quedando fuera de su ámbito la conducta del trabajador al terminar la jornada laboral y abandonar el centro de labores.

No obstante, si bien el ámbito extralaboral corresponde, en principio, a la esfera privada del trabajador, en ciertos casos sus actos pueden tener repercusiones sobre la relación laboral, ya sea porque compromete el vínculo de confianza, afecta intereses legítimos del empleador o vulnera obligaciones implícitas del contrato. En ese sentido, resulta posible que, en determinados supuestos, el empleador se encuentre habilitado para ejercer su poder disciplinario frente a conductas extralaborales que generen un perjuicio concreto al vínculo laboral. Así, la legislación laboral habilita al empleador a ejercer su poder disciplinario debido a actos o conductas que tengan injerencia en la labor o el rol que desempeña el trabajador en la empresa siempre que se configure “una relación de causa-efecto entre el incumplimiento laboral y la medida disciplinaria que adopte el empleador” (Toyama, 2020, p. 539).

Esta repercusión de los actos extralaborales en la relación laboral se encuentra presente en la normativa laboral, dado que no se establecen límites físicos ni temporales que restrinjan la evaluación de la conducta del trabajador. Inclusive, las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL contemplan causales cuya relevancia no radica en que se cometan dentro o fuera del centro de trabajo y del horario laboral, sino en el hecho en sí mismo¹¹, de manera que la conducta

¹¹ “Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

del trabajador puede ser valorada según su efecto en la relación laboral y en el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Por consiguiente, la existencia de un acto extralaboral que comprometa la confianza, la seguridad o el desempeño esperado puede justificar la imposición de medidas disciplinarias, siempre que se realice una ponderación adecuada de su relevancia y gravedad.

Un régimen especial del ordenamiento jurídico peruano que ejemplifica esta posible incidencia en el campo de la vida privada es el correspondiente a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos. De acuerdo con el inciso e) del artículo 6 de la Ley N° 26566¹², quienes se dedican a esta actividad deben mantener un estado físico y mental adecuado para un futbolista profesional, debiendo adoptar esta obligación incluso en su vida privada para cumplir con el desempeño deportivo esperado. En ese sentido, la identificación de una conducta en la vida privada contraria a dicha obligación especial de este régimen laboral podría ser meritoria de una medida disciplinaria.

Este criterio ha sido recientemente adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N.º 23624 – 2021 – LIMA al consentir el despido de un trabajador por cometer actos de violencia en su esfera privada, en particular hacia su cónyuge. Al respecto, el ejercicio del poder disciplinario del empleador no solo se encontraba justificado en el hecho de que la conducta colisionaba con las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que consistía una obligación válidamente asumida por el trabajador, sino que se identificó una relación entre los actos imputados y las funciones del trabajador. En concreto, se mencionó:

“el actor era quien tenía a su cargo en América Televisión, la cobertura de la información policial; es decir, su labor precisamente consistía en cubrir

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 esta;

(...)

i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo”.

¹² “Artículo 6 de la Ley N° 26566.- Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

(...)

e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.”

la noticia policial de los delitos de los actos de violencia y/o delitos que acentúan en la sociedad; por lo tanto, es propio de que en su empleo debe mantener un perfil que no colisione con la función que ocupa; a lo que debe agregarse que el autor del acto de violencia ha sido identificado precisamente como quien cubre las noticias de violencia en América Televisión; por lo tanto, es innegable que al asociarse al autor con la condición de trabajador de América Televisión, tal situación incide negativamente en sus relaciones con el empleador” (2024, p.10)

En ese sentido, es posible afirmar que la sanción radica en la conexión entre los hechos acaecidos en la vida privada del trabajador y las labores que desarrollaba para el empleador. Entonces, la habilitación para sancionar estas conductas no debe entenderse como una potestad irrestricta ni ilimitada. Al contrario, el control de comportamientos ajenos al ámbito de trabajo requiere la verificación de un nexo funcional entre la conducta realizada y la afectación al contenido obligatorio de la relación laboral. Este nexo no se configura por el solo hecho de que el trabajador haya actuado de manera cuestionable en su vida privada, sino cuando tal actuación compromete elementos esenciales del contrato. En ese marco, el derecho disciplinario del empleador se extiende solo si el hecho repercute de modo directo en el desarrollo o continuidad de la relación de trabajo.

Esta obligatoriedad de identificación de vinculación se encuentra, a su vez, en el principio de causalidad en la interposición de sanciones. Conforme a lo expresado por Blancas al referirse al caso del despido laboral, aunque el empleador cuente con un margen legítimo de discrecionalidad, este debe cumplir con la acreditación de una causa justificada, pues de lo contrario se vulneraría el derecho al trabajo por la arbitrariedad presentada (Blancas, 2002, p. 279). De lo contrario, el poder disciplinario no cumpliría con su finalidad de resguardar los fines de la relación de trabajo, interponiendo un castigo que excede a sus derechos y facultades. Así, el principio de causalidad se erige como garantía del trabajador y, simultáneamente, como límite estructural al ejercicio del poder disciplinario.

Conforme a lo desarrollado, se desprende que no toda conducta extralaboral, por más reprochable que resulte desde una perspectiva moral o social, puede ser objeto de sanción. Admitir lo contrario implicaría una extensión ilegítima del

poder del empleador sobre la totalidad de la vida del trabajador, desconociendo su autonomía personal, su derecho al libre desarrollo de la personalidad y su dignidad. Por ello, para un ejercicio válido del poder disciplinario en estos contextos, resulta indispensable establecer una diferenciación objetiva entre aquellos comportamientos que inciden en el contrato de trabajo y aquellos que pertenecen al ámbito estrictamente privado del trabajador, ajenos a sus obligaciones laborales o la relación laboral en general.

Este criterio ha sido reafirmado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 03485-2012-PA/TC, al señalar que la exposición pública de un trabajador no legitima que todas sus conductas extralaborales puedan ser objeto de evaluación disciplinaria (2016, p. 16). De manera específica, el Tribunal sostuvo que la visibilidad del trabajador, sea por la naturaleza de sus funciones o por su personalidad pública, no implica renuncia alguna a su derecho a la intimidad o a la protección de su vida privada. En ese sentido, el hecho de que una persona desempeñe un rol visible en la sociedad no justifica la intromisión ilimitada del empleador en su esfera personal, salvo que se demuestre una afectación concreta a la relación laboral.

No obstante, la relevancia de los aspectos de la vida privada del trabajador variará según el empleador al que responda. Por ejemplo, en el caso de los empleadores ideológicos, caracterizados por contar con una ideología o línea de pensamiento específica que requieren seguir a sus trabajadores, se puede exigir el acoplamiento del trabajador a esas directrices siempre que resulte necesario para la línea ideológica del empleador, con lo que se permite limitar más derechos legítimamente que frente a otros empleadores (Tárraga, 2001, p. 72). Mientras que, en el caso de un trabajador cuyo empleador no solicita el acatamiento de una creencia o perspectiva en particular, el empleador no incidirá sustantivamente en su vida privada.

Por ende, el ejercicio del poder disciplinario frente a conductas extralaborales se encuentra condicionado a la existencia de una afectación real y objetiva del contrato, demostrada con claridad y debidamente ponderada. En lugar de una expansión ilimitada de la autoridad del empleador, lo que se impone es un modelo de control funcionalmente justificado, donde la intervención en la esfera privada se convierta en una excepción jurídicamente válida. Solo de esta forma

puede asegurarse un equilibrio respetuoso entre la autonomía personal del trabajador y las legítimas expectativas del empleador, conforme al marco constitucional vigente.

III. La aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones por conductas extralaborales

El análisis de las sanciones disciplinarias impuestas por actos realizados fuera de la jornada y el centro de trabajo exige partir de los principios de proporcionalidad y razonabilidad como fundamentos esenciales del control jurídico del poder sancionador del empleador. Estos principios, de raigambre constitucional, actúan como límites a la discrecionalidad del empleador y garantizan que toda medida correctiva se oriente a un fin legítimo y se mantenga dentro de márgenes razonables frente a los derechos del trabajador. En el ámbito de las conductas extralaborales, al diluirse la frontera entre la vida privada y la esfera profesional, su observancia adquiere especial relevancia, pues evita que el poder disciplinario se convierta en un instrumento de intromisión indebida en la autonomía personal, individualidad y libertad del trabajador, atributos de cada persona.

La aplicación de los principios mencionados permite evaluar si la sanción disciplinaria responde a una afectación real del objeto contractual o si constituye una restricción desproporcionada de derechos fundamentales como la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad o la libertad de expresión, entre otros. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la proporcionalidad exige verificar la idoneidad, necesidad y ponderación de la medida adoptada, mientras que la razonabilidad demanda coherencia entre la falta imputada y la sanción impuesta. En el contexto extralaboral, esta evaluación se complejiza, pues el empleador no solo debe demostrar que la conducta del trabajador repercute de manera concreta en la relación laboral, sino también justificar que la medida adoptada es el medio menos lesivo para alcanzar el fin legítimo que se persigue, evitando así decisiones arbitrarias o excesivamente punitivas.

En ese sentido, abordar las sanciones disciplinarias por actos extralaborales desde la perspectiva de la proporcionalidad y la razonabilidad implica reconocer que el poder disciplinario empresarial no puede ejercerse al margen de los

valores constitucionales que rigen toda relación de trabajo. Este enfoque exige una ponderación rigurosa entre el deber de fidelidad y buena fe del trabajador y la salvaguarda de sus derechos fundamentales, a fin de garantizar un equilibrio justo entre autoridad y libertad. Solo mediante una interpretación razonable y ponderada del poder disciplinario se podrá consolidar un modelo de relaciones laborales que combine la protección de los intereses legítimos del empleador con el respeto pleno de la persona del trabajador, asegurando así la vigencia del principio de dignidad humana como eje central del Derecho del Trabajo.

3.1. La ponderación entre el objeto contractual y los derechos fundamentales del trabajador acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad

El análisis del poder disciplinario frente a conductas extralaborales requiere un enfoque que articule el respeto a los derechos fundamentales del trabajador con la necesidad del empleador de proteger su objeto contractual. Aunque el empleador posee una facultad legítima para sancionar faltas, esta potestad no es absoluta y debe ser modulada por los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que actúan como límites constitucionales y orientan la adopción de medidas disciplinarias. Aplicar estos principios implica examinar cuidadosamente si la conducta privada del trabajador puede justificar la imposición de una sanción sin vulnerar derechos propios del trabajador por su calidad de persona, asegurando que la intervención del empleador no se convierta en un instrumento de control desmedido sobre la esfera personal.

La relevancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad ha sido referida en reiteradas oportunidades por la jurisprudencia peruana a nivel legal y constitucional. Al respecto, es importante remitirse a la posición esbozada por el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 13 de la sentencia recaída en el Expediente N° 0535-2009/PA/TC al esbozar la aplicación de estos principios en la imposición de sanciones descartando que el poder de dirección del empleador le habilite a imponer sanciones automáticamente. En concreto, se mencionó 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” (2009, p. 6).

Si bien el Tribunal Constitucional recurre a una mención conjunta de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, no es menos importante reiterar que estos principios cuentan con esferas diferentes que contribuyen a la correcta delimitación de las sanciones. Y es que la aplicación de estos principios no tiene por fin mermar la potestad disciplinaria del empleador, otorgando como consecuencia un amplio margen de acción no sujeta a consecuencias en el vínculo jurídico suscrito entre partes. En sí, la observancia de estos principios por parte del empleador legitima su poder disciplinario y la relación laboral al encuadrar los roles del empleador y el trabajador en la consecución del objeto contractual respetando los derechos de ambas partes.

El principio de proporcionalidad se erige como el eje central para evaluar la justicia en la imposición de una sanción disciplinaria (Terradillos, 2004, p. 36). Según el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 01209-2006-AA, ante una situación de conflicto entre bienes constitucionales, se aplicará un test compuesto por los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto (2006, p. 18). La idoneidad exige que la medida elegida sea efectiva para proteger un interés legítimo vinculado al contrato, mientras que la necesidad implica la inexistencia de un medio menos lesivo para alcanzar dicho objetivo. A su vez, la estricta proporcionalidad de las medidas garantiza que la afectación al derecho fundamental del trabajador no exceda lo indispensable, configurando un estándar que evite un ejercicio desmedido o excesivo de la potestad disciplinaria frente a conductas extralaborales que podrían ser irrelevantes desde la perspectiva laboral.

En cuanto al principio de razonabilidad, este complementa a la proporcionalidad al exigir coherencia entre la gravedad de la falta imputada y la severidad de la sanción impuesta, asegurando, conforme a la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 03167-2010-PA/TC, que toda medida disciplinaria sea razonable, justificada y objetivamente defendible,

evitando decisiones arbitrarias (2011, p. 8). La razonabilidad descarta sanciones que se fundamenten en percepciones subjetivas, prejuicios morales o juicios valorativos ajenos al contrato, limitando la discrecionalidad del empleador a lo estrictamente necesario para proteger intereses legítimos. Este principio obliga a que cualquier actuación disciplinaria se sostenga sobre criterios verificables y ajustados al impacto real de la conducta extralaboral sobre la confianza, la buena fe y la reputación de la empresa, evitando la extensión indiscriminada de la autoridad empresarial hacia la vida privada.

Conforme a ello, se puede evidenciar que la proporcionalidad y la razonabilidad son principios complementarios de aplicación conjunta que orienta la protección de diferentes bienes jurídicos: la justicia y la interdicción de la arbitrariedad, valores que se ciñen con la dignidad humana. Entonces, la imposición de una sanción debe regirse obligatoriamente a ellos con la finalidad de ajustarse a la esencia del Estado Constitucional de Derecho, toda vez que el artículo 1 de la Constitución consagra a la dignidad humana como uno de los fines supremos de la sociedad y del Estado, marcando incluso el cauce de las relaciones laborales. En palabras de Fernández:

“Los valores de justicia, de interdicción de la arbitrariedad, de libertad, son ahora principios que se superponen a las relaciones jurídicas que se despliegan en el seno de nuestro ordenamiento, que se interiorizan en el complejo marco de cláusulas generales -esencialmente mudables y adaptables a la evolución del ponderamiento-, que marcan los cauces de corrección para el desenvolvimiento de las facultades privadas, y que, por este mecanismo interpositivo, adquieren vigencia en el seno de estas. Y esa interiorización se hace tanto más urgente, cuanto se trata de hacerlo en una relación que opone obstáculos a la efectiva igualdad, lo que requiere una intensa labor reequilibradora” (1991, p. 142).

La importancia de la ponderación incrementa cuando la conducta cuestionada se desarrolla fuera del horario o lugar de trabajo, dado que la relación entre el acto del trabajador y el objeto contractual suele ser menos evidente. Y es que no toda acción realizada en la esfera privada puede considerarse relevante para la relación laboral, y, como se mencionó, sancionarla de manera automática podría constituir una invasión ilegítima de los derechos fundamentales del trabajador.

Por ello, es necesario establecer un nexo objetivo y directo entre la conducta y la afectación al contrato, evaluando la existencia de un impacto concreto sobre la confianza necesaria para el cumplimiento de las obligaciones, la imagen institucional del empleador o la correcta ejecución de las funciones asignadas, de modo que la medida disciplinaria cumpla su función sin transgredir el orden constitucional.

Al constituir un acuerdo voluntario vinculante entre partes, el objeto contractual constituye, entonces, el parámetro material que delimita el alcance del poder disciplinario. Las obligaciones derivadas del contrato se relacionan con el desempeño de funciones, la lealtad y la buena fe, así como la preservación de la confianza mutua en la relación laboral. Cuando la conducta extralaboral no afecta estos elementos, no puede considerarse jurídicamente relevante, por lo que sancionarla no solo comprometería los derechos fundamentales del trabajador de manera indebida e irrespetaría los principios de proporcionalidad y razonabilidad, sino que constituiría un abuso del poder disciplinario y del derecho en el que se basa. Así, en relación con las facultades disciplinarias la doctrina concuerda en que:

“Insertas en la relación de trabajo, aparecen como un derecho subjetivo secundario, en cuanto que forman parte del derecho subjetivo principal - el derecho de crédito del empleador-; en sentido amplio son una consecuencia jurídica de este, aunque se hayan independizado y puedan ser objeto de consideración separada dada su especificidad y su núcleo diferenciable del derecho principal” (Fernández, 1991, p. 45)

Considerando la diversidad de derechos que pueden ser afectados en caso de conductas extralaborales, resulta necesario reiterar que el ejercicio de ponderación requiere un enfoque individualizado, caso por caso, considerando el contexto, la función desempeñada, la naturaleza del acto y su repercusión real en la relación laboral. Y es que la vinculación organizativa a la que se ha comprometido el trabajador no debe ser entendida como dependencia, sino como subordinación técnica vinculada a la consecución de las labores convenidas (Martínez, 1998, p. 53). Este constituye otro motivo por el cual la evaluación debe basarse en criterios objetivos y verificables, garantizando que cualquier medida disciplinaria se ejerza con respeto a la dignidad humana, la

autonomía personal y los límites que el contrato y la ley imponen a la autoridad del empleador.

Con todo, la ponderación entre objeto contractual y derechos fundamentales permite consolidar un equilibrio esencial entre autoridad y libertad en el ámbito laboral. El poder disciplinario, correctamente aplicado, protege intereses legítimos del empleador sin comprometer la esfera personal del trabajador, asegurando que la disciplina exigida sea razonable y proporcional. Esta interpretación fortalece la cultura jurídica laboral basada en la dignidad humana y establece un marco de actuación responsable y legítimo, en el que los principios de proporcionalidad y razonabilidad orientan el ejercicio del poder disciplinario de manera justa y equilibrada.

3.2. El objeto contractual frente a los derechos del trabajador

La aplicación de sanciones disciplinarias frente a conductas extralaborales exige una ponderación rigurosa entre la protección del objeto contractual y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, que son más propicios a ser vulnerados porque no provienen de la relación laboral, y por tanto cuentan con un mayor ámbito que ella. En estos casos, la proporcionalidad y razonabilidad actúan como un criterio metodológico que permite resolver los conflictos entre la potestad sancionadora del empleador y las libertades personales reconocidas constitucionalmente. En esta tensión, el análisis debe orientarse a determinar si la conducta del trabajador afecta de modo concreto las obligaciones laborales o si, por el contrario, pertenece al ámbito legítimo de la autonomía individual.

Un primer caso de colisión se presenta con la libertad religiosa, cuando el trabajador invoca sus creencias para justificar actos que se apartan de instrucciones del empleador o del cumplimiento de determinadas funciones. El empleador no puede imponer sanciones por la sola discrepancia entre sus intereses y las convicciones personales del trabajador, salvo que se acredite una afectación directa al servicio o a la seguridad en el trabajo. La jurisprudencia constitucional ha precisado que toda restricción a esta libertad debe ser necesaria, idónea y proporcionada al fin legítimo que se persigue, descartando cualquier sanción fundada en intolerancia o discriminación.

Resulta resaltable la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0895-2001-AA/TC, cuya controversia radica en la decisión de un médico de no laborar los días sábados por su confesión religiosa. En el caso en particular, el trabajador no tenía originalmente asignada labor en ese día; sin embargo, posteriormente se le impuso un turno que comprendía los días sábados, sin considerar su fe. Al respecto, el Tribunal Constitucional delimitó que el *ius variandi*, ni otro poder basado en los derechos que le asisten al empleador, pueden atentar contra la libertad religiosa del trabajador, debiendo realizarse una acomodación razonable y ponderación con el objeto contractual. Ello sobre la base de que este razonamiento:

“no significa que el Tribunal desconozca el *ius variandi* del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio” (2002, p. 6)

Esta posición ha sido referenciada nuevamente en el voto singular del magistrado Espinoza-Saldaña en la sentencia recaída en el Expediente 05258-2016-AA. En su posición, el contrato puede ajustarse a las necesidades del trabajador encontrando un punto medio entre ambas partes para conseguir la consecución de lo esencial. En concreto, el magistrado menciona, sobre la base de la sentencia previamente mencionada que:

“Es posible que en situaciones como la ahora analizada, en el ámbito laboral se prevean “medidas razonables” que permitan tanto salvaguardar la libertad de religión y culto de una persona, como velar porque esta pueda cumplir con los deberes que tiene con respecto a su institución (cfr. STC Exp. n.º 00895-2001-AA). En igual sentido, podría hablarse incluso de la necesidad de que se prevean “ajustes razonables”, permitiéndose, de este modo, que en supuestos muy específicos una persona pueda ser tratada de manera diferente en atención a sus particulares condiciones o características, las cuales razonablemente justifiquen un trato diferenciado en relación con la regla general que resulta aplicable al común de los casos” (2021, p. 8).

Otro supuesto se vincula con el libre desarrollo de la personalidad, particularmente respecto a la apariencia física del trabajador y su compatibilidad con la imagen institucional. La imposición de sanciones por el uso de tatuajes o perforaciones solo resulta válida si el empleador cuenta con una justificación razonable que demuestra que tales elementos inciden de manera directa en el desempeño de las funciones o en la representación externa de la entidad. En los demás casos, la sanción constituiría una intromisión ilegítima en la esfera personal y una vulneración del derecho a la identidad y a la autodeterminación individual. Resulta rescatable el fundamento jurídico 30 de la sentencia recaída Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°02027-2021-PA/TC en el que se menciona que:

“Cada persona es libre para disponer de su cuerpo y vivirlo conforme a su moral particular. Por tanto, imponer la prohibición de usar tatuajes para que una persona pueda ser aceptada en un determinado ámbito social o laboral sin ninguna justificación razonable como lo hace la cuestionada directiva, vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad”. (2022, p. 11)

Igualmente, se puede generar tensiones entre la libertad de expresión y el objeto contractual, especialmente cuando las manifestaciones del trabajador afectan la reputación del empleador o de la organización. En tales casos, la sanción solo será legítima si las declaraciones vulneran la buena fe laboral o revelan información reservada, afectando de modo real la confianza necesaria para la ejecución del contrato, o constituyen ofensas, situaciones que no se encuentran justificadas por el derecho a la libertad de expresión o a la huelga (Cadillo, 2025). En cambio, las opiniones críticas, aún incómodas, se encuentran amparadas por la libertad de expresión y no pueden ser objeto de medidas disciplinarias desproporcionadas o punitivas. De ahí que, no toda expresión del trabajador podrá ser la base de una medida disciplinaria.

En este punto resulta necesario hacer referencia al comportamiento del trabajador en redes sociales, específicamente en relación con las expresiones que efectúe respecto a su empleador. En la Casación 19856-2016 Lima Este, se estableció que las publicaciones en la red social Facebook son un medio probatorio válido para acreditar la comisión de la falta grave prevista en el inciso

f) del art.25 de la LPCL (2017, p. 7). Uno de los casos más ejemplificativos de frases ofensivas dirigidas al empleador en redes sociales se encuentra en la Sentencia de Vista del Expediente 13049-2013-0-1801-JR-LA-14, en la cual se resolvió que los comentarios del trabajador excedieron el umbral de la opinión o crítica, sino que “llevaron un contenido injurioso y vejatorio que demuestra su intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios en cuestión, lesionando con ello sus bienes jurídicos tutelados: “honor”, “buena imagen, “reputación”” (2014, p. 21)¹³.

A su vez, otra manifestación negativa no admisible es la autoría de daños a los bienes del empleador, conforme al inciso g) del artículo 25 de la LPCL. Sirve de ejemplo la Casación Laboral 735-2021, Lima, en la que la Corte Superior de Justicia de la República sentó que el elemento para determinar la comisión de esta causal es “la concurrencia de un elemento subjetivo, esto es, que exista intención de parte del trabajador en causar un perjuicio al empleador” (2024, p. 24), deduciéndose la irrelevancia de la activación de la jornada laboral. Es por ello que en dicho caso se declaró infundada la pretendida reposición del trabajador demandante quien fue despedido por, gozando de su licencia sindical, lanzar piedras a un vehículo del empleador¹⁴, no siendo una justificación válida que el acto fue cometido durante su periodo de licencia.

Otra falta grave cometida fuera del centro laboral y terminada la jornada laboral por la que se podría despedir a un trabajador es el hostigamiento sexual, conforme al inciso i) del artículo 25 de la LPCL. Este razonamiento ha sido adoptado en la Resolución N° 000410-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala en la que se afirmó que las conversaciones de WhatsApp son medios probatorios válidos y suficientes¹⁵ (2021, p. 16) no haciendo referencia a la ubicación geográfica o temporal al enviar el mensaje. En la jurisprudencia internacional se

¹³ Conforme a los hechos probados en el Expediente 13049-2013-0-1801-JR-LA-14, el trabajador realizó comentarios en Facebook refiriéndose al director ejecutivo de la empresa como “ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!” y a los abogados de la empresa como “por culpa de esos rcsm!!! andamos como estamos!!!! Indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!”.

¹⁴ Conforme a los hechos determinados por las instancias de mérito, el veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, el demandante lanzó piedras en contra del personal de vigilancia (Eddy Villafuerte García y Perlacios Sueldo) y contra el vehículo de posesión con placa de rodaje AUK-754.

¹⁵ En el caso en concreto, se apreció el uso de expresiones como “(...) Me aceptarás un almuerzo Una cena Un vino O algo que compartir, La verdad please Sabes a lo que me refiero... No mas mentiras porfa (...)", "(...) Allisonnnnnnn Allison Si no llegas en 3 minutos te chapo ah(...)”.

tiene como ejemplo a la Sentencia ROL N° 2745-2023 de la Corte de Apelaciones de Santiago de Chile, en la que se valoró positivamente el despido de un jefe por conductas de índole sexual respecto de su subordinada en una dinámica de integración fuera del centro laboral ya que se trata “de una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de ella”¹⁶ (2024, p.17).

Otro ámbito de conflicto se presenta cuando el trabajador no cumple con una indicación médica emitida relevante para que preste labores con regularidad. Por ejemplo, en la Casación Laboral N° 16063-2023 Moquegua se presentó el caso de un trabajador que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, contando con licencia con goce de haber por su condición de riesgo durante pandemia, participó en una reunión social, contrariamente a su condición de persona vulnerable (2025, p. 8). En ese sentido, al exponerse a una situación que afecta a su salud negativamente, su actuar no se condice con la razón de la licencia otorgada, cuyo propósito es que el trabajador proteja su salud durante la pandemia y pueda reincorporarse al trabajo cuando las condiciones de riesgo hayan desaparecido o disminuido significativamente.

Cabe precisar que el deber de protección de la salud para posteriormente cumplir con las obligaciones contractuales cuenta con un estándar variable, criterio adoptado por la jurisprudencia extranjera al emitir fallos en base a la salud del trabajador. Ejemplifica ello en España que en la Sentencia 1569/2017¹⁷ se convalidó el despido de un trabajador que, pese a estar en situación de incapacidad temporal por un cuadro clínico que afectaba al tobillo y rodilla de la pierna derecha, participó en carreras de bicicleta de montaña, expresando el Tribunal Superior de Justicia que si “el trabajador se halla impedido para desarrollar su prestación laboral, también lo estará con la misma razón para desenvolver actividades incompatibles o contraproducentes para una mejoría dentro de los plazos habituales” (2017, p. 3). Contrastando, en la Sentencia

¹⁶ En el caso en concreto, un grupo de trabajadores se reunió voluntariamente en un bar para realizar una actividad del amigo secreto; sin embargo, el jefe realizó tocamientos indebidos a la víctima profirió expresiones como “oye, te veí bien hoy día”, “te encuentro súper rica”, “si dejaba de ser su jefe sí le daría un beso”.

¹⁷ Conforme a los hechos probados, el trabajador se desempeñaba como vigilante, pesaba 136 kilos, con un índice de masa corporal del 44,92 y presentaba osteoartritis localizada en la pierna derecha. Como consecuencia de su estado, se le prohibió realizar labores de bipedestación prolongada y ejercicio físico que sobrecargara la rodilla.

00573/2012¹⁸ se declaró improcedente el despido de un trabajador que, en baja médica por contusión de rodilla, participó en competiciones de motociclismo, ya que coincidía con las actividades recomendadas para su recuperación (2012, p. 5).

A su vez, los actos sociales realizados fuera del horario laboral, como la participación en reuniones o eventos sociales, también pueden generar conflictos con el objeto contractual cuando involucran comportamientos que dañan la imagen o la confianza del empleador. En el caso de la regulación del consumo de alcohol o de estupefacientes, la legislación laboral se limita a prohibir la concurrencia al centro de trabajo bajo sus efectos sin abordar expresamente la conducta laboral¹⁹; no obstante, ello no implica que esta última carezca de posibles repercusiones. A modo de ejemplo, en la Casación 17148-2018, Sullana se establece que el despido de un trabajador por contar con 0.5 g/l de alcohol en la sangre era desproporcionado toda vez que no se encontraba programado para realizar actividades por lo que la afectación de la relación laboral no fue lo suficientemente gravosa (2017, p. 11), de lo que se deduce la posibilidad de imponer otras medidas disciplinarias.

Por otra parte, si la naturaleza de las funciones o de la relación laboral exige un mayor grado de diligencia por parte del trabajador, la ponderación de su conducta podrá extenderse a aspectos de su comportamiento extralaboral, siempre con el fin de garantizar el cumplimiento del objeto contractual. Un ejemplo de esta mayor incidencia se encuentra en el régimen laboral de los futbolistas, en el que se reconoce la necesidad de que mantengan un comportamiento en su vida privada que sea compatible con el óptimo estado físico y mental requerido para el desempeño de su actividad deportiva²⁰. Esta mayor intromisión se basa en que “el correcto desempeño de un deportista profesional –no sólo en el fútbol– no se basa únicamente en sus habilidades

¹⁸ Conforme a los hechos probados, el trabajador se desempeñaba como jefe de ventas y contaba con autorización médica para realizar pruebas físicas con la motocicleta para comprobar su resistencia y favorecer su recuperación.

¹⁹ “Artículo 25 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:

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. (...)”.

²⁰ Artículo 6 de la Ley N° 26566, op. cit.

naturales para la práctica del mismo, sino también en aspectos físicos y psicológicos que influyen notoriamente en su rendimiento” (Barbieri, 2005, p. 140) dilucidando la vinculación con el objeto contractual.

Con todo, la evaluación integral de estos casos permite realizar una aproximación a un ejercicio equilibrado del poder disciplinario. En ese sentido, la legitimidad de la sanción depende de la ponderación adecuada del objeto contractual con los derechos fundamentales del trabajador a partir de la proporcionalidad y la razonabilidad. En esa línea, no es posible afirmar una única interpretación toda vez que el objeto contractual puede contar con diferentes grados de intromisión en la esfera personal del trabajador, siendo ello el elemento a partir del cual determinar la relevancia de los actos extralaborales cometidos por el trabajador.



CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El poder disciplinario del empleador encuentra su fundamento jurídico en el derecho a la libertad de empresa y el poder de dirección, que le permiten organizar y gestionar eficazmente el trabajo dentro de la organización. Este poder es indispensable para mantener el orden y la productividad, ya que habilita al empleador a establecer normas internas y a imponer sanciones ante su incumplimiento. No obstante, dicho poder no es absoluto ni ilimitado, dado que se encuentra supeditado a la finalidad propia de la relación laboral y a los derechos fundamentales del trabajador, los cuales deben ser siempre respetados para evitar abusos y arbitrariedades en su ejercicio. Entonces, el ejercicio del poder disciplinario debe orientarse hacia la consecución de objetivos legítimos y proporcionales, garantizando que las medidas adoptadas se justifiquen en función de la eficacia organizacional y la protección del ambiente laboral.

A efectos de asegurar un equilibrio entre la autoridad empresarial y los derechos del trabajador, resulta relevante considerar lo pactado entre partes. El contrato de trabajo desempeña un rol esencial como límite efectivo al poder disciplinario del empleador, pues define el objeto contractual y el ámbito funcional dentro del cual el trabajador debe desempeñarse. Las obligaciones y funciones pactadas configuran las expectativas legítimas del empleador respecto al comportamiento profesional del trabajador, y en consecuencia, solo pueden ser objeto de sanción aquellas conductas vinculadas directamente a dicho objeto. Así, las órdenes o medidas disciplinarias que excedan este marco o modifiquen sustancialmente las condiciones pactadas carecen de validez y pueden ser válidamente rechazadas, lo que garantiza que el poder disciplinario no se utilice para invadir derechos personales ni para imponer cambios arbitrarios en la relación laboral.

En su calidad de persona humana, el trabajador conserva inalterablemente su condición de titular de derechos fundamentales durante toda la relación laboral, incluso frente a las potestades del empleador. Esta titularidad encuentra sustento en el principio de dignidad humana, consagrado en el artículo 1 de la Constitución, irradiando su eficacia a todas las relaciones jurídicas, incluida la laboral. En consecuencia, cualquier ejercicio del poder disciplinario debe sujetarse a límites constitucionales, lo que impide que el empleador actúe con

arbitrariedad o que la subordinación del trabajador derive en una renuncia implícita de sus derechos esenciales. Así, la subordinación, como elemento característico de la relación laboral, no convierte al trabajador en un objeto, sino que exige un trato compatible con su calidad de persona.

En esa línea, el poder disciplinario del empleador, si bien limitado por los derechos fundamentales, no se reduce exclusivamente al ámbito estrictamente laboral en sentido físico o temporal. En determinados supuestos, cuando la conducta extralaboral del trabajador incide negativamente sobre la relación laboral, el empleador se encuentra habilitado a adoptar medidas disciplinarias. Esta posibilidad no contradice el reconocimiento de la esfera privada del trabajador, pues su validez se sujeta a la existencia de un vínculo funcional y objetivo entre los hechos ocurridos fuera del trabajo y las obligaciones derivadas del contrato. De esta manera, el ordenamiento jurídico establece que el poder disciplinario puede alcanzar conductas extralaborales, siempre que estas afecten la buena marcha de la empresa, vulneren el contenido obligacional del vínculo o comprometan la confianza esencial para su continuidad.

En consecuencia, la validez del ejercicio del poder disciplinario frente a conductas extralaborales no puede entenderse como una extensión ilimitada de la autoridad del empleador, sino como una manifestación excepcional y jurídicamente reglada derivada del arraigo constitucional y desarrollo a nivel legal. De esta forma, se garantiza un equilibrio constitucional entre los derechos del trabajador y las facultades legítimas del empleador, evitando abusos de poder y preservando, al mismo tiempo, la funcionalidad del vínculo laboral. A efectos de ello, es menester considerar que la conexión entre el acto o conducta extralaboral y la relación de trabajo variará en cada caso particular en función de lo pactado entre partes.

Las consideraciones expuestas permiten concluir que la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones por conductas extralaborales constituye un mecanismo esencial para garantizar la legitimidad del poder disciplinario del empleador. El análisis conjunto del objeto contractual y de los derechos fundamentales del trabajador demuestra que la imposición de una sanción únicamente se considera jurídicamente válida cuando existe una afectación real y comprobable a la relación laboral. En consecuencia, el ejercicio

de ponderación se erige como una exigencia constitucional que impide el ejercicio arbitrario del poder sancionador y refuerza el respeto de la dignidad humana como límite material de la subordinación laboral.

Asimismo, el estudio de los distintos supuestos de colisión —libertad religiosa, libre desarrollo de la personalidad, libertad de expresión o comportamientos extralaborales vinculados a la salud y la imagen institucional— demuestra que el alcance del poder disciplinario no puede definirse de manera uniforme, sino en función del grado de conexión funcional entre la conducta y el objeto contractual. La intervención del empleador debe responder siempre a un fin legítimo y a una afectación concreta de sus intereses legítimos, evitando que la sanción se funde en valoraciones morales o apreciaciones subjetivas. Así, es posible proteger el ámbito privado de los trabajadores a la vez que se les exige cumplir con sus obligaciones laborales, garantizando la vigencia de los derechos y la responsabilidad de ambas partes de la relación laboral.

Del análisis efectuado se concluye que el objeto contractual constituye el límite central y determinante para evaluar la legitimidad del ejercicio del poder disciplinario del empleador frente a conductas desplegadas fuera del centro y del tiempo de trabajo. Dicho objeto define no solo el ámbito funcional de las obligaciones laborales, sino también el criterio que permite identificar cuándo una conducta extralaboral posee una conexión suficiente con la relación de trabajo como para justificar una intervención disciplinaria. En la medida en que dicha conducta afecte de manera real y comprobable la confianza, las obligaciones esenciales del vínculo, la imagen institucional o la buena marcha de la empresa, el empleador estará habilitado a adoptar medidas disciplinarias, siempre dentro de los márgenes constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, respetando los derechos fundamentales. Así, el objeto contractual se erige como el parámetro jurídico indispensable para evitar arbitrariedades, garantizar la coherencia del poder disciplinario y preservar el equilibrio entre la funcionalidad de la empresa y la protección de la esfera personal del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Barbieri, P. (2005). *Fútbol y derecho*. Buenos Aires: Editorial Universidad, 2° edición.

Blancas, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *IUS ET VERITAS*, 13(25), 268–280. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>

Blancas, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

Blasco, A. (1995). *La individualización de las relaciones laborales*. Consejo Económico y Social.

Cadillo, A. (2025, 24 de marzo). Despido por injuria y ofensas a otros trabajadores. LP, Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/despido-injuria-ofensas-trabajadores/>

Congreso de la República de Perú. (1996, 20 de enero). Ley N.° 26566, dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos.

De Lama, M. (2013). *El ius resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Trabajo académico para optar el título de Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4447>

Espinoza, J. (2018). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *Soluciones Laborales*, (125), 13-24. https://www.researchgate.net/publication/352192690_Los_requisitos_para_el_ejercicio_valido_de_la_potestad_sancionatoria_del_empleador

Fernández, M. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Editorial Civitas S.A.

García, V. (2019). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho & Sociedad*, (51), 13–31. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>

Gamonal, C. (2018). De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: Una perspectiva latinoamericana. *Latin American Legal Studies*, (3), 1-28. https://www.researchgate.net/publication/328007369_De_la_eficacia_horizontal_a_la_diagonal_de_derechos_fundamentales_en_el_contrato_de_trabajo_Una_perspectiva_latinoamericana

La Rosa, A. (2017). *El IUS Resistendi o Resistentiae en el régimen laboral de construcción civil*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8390>

Montoya, A. (2009). *Derecho del trabajo*. Tecnos.

Pacheco, L. (2013). El deber de obediencia del trabajador. En A. de los Heros (Coord.), *Homenaje aniversario de la SPDTSS: Año de las 25 Bodas de Plata de la Sociedad*, (pp. 259-282). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Grijley. <https://hdl.handle.net/11042/5291>

Paredes, M. (2015). *Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad*. [Trabajo académico para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/12e00549-618a-46fd-bdb7-852c864d181c/content>

Rawls, J. (1995). *El Liberalismo Político*. Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, S. (2024). *El derecho a la defensa en la imputación de sanciones disciplinarias distintas al despido*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/54a6eceb-474d-4d7a-a86b-c9d1b4e98fd5>

Rubio, M. (2018). *El test de proporcionalidad en la interpretación jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*. Fondo Editorial PUCP.

Sanguinetti, W. (2013). La proyección en la empresa de los derechos constitucionales laborales inespecíficos del trabajador y su problemática. *Laborem*, (13), 67-84.

Santana, R. (2021). *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada*. Fundación de Cultura Universitaria.

Sentencia de Vista del Expediente 13049-2013-0-1801-JR-LA-14. (2014, 11 de noviembre). Corte Superior de Justicia de Lima.

Sentencia del Tribunal Supremo 1469/1989 (1989). Recuperado de <https://vlex.es/vid/76695484>

Sentencia del Tribunal Supremo 00573/2012 (2012). Recuperado de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8a9dd4f5592e2bbe/20120802>

Sentencia del Tribunal Supremo 1569/2017 (2017). Recuperado de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5b475a615e2cfee1/20171011>

Sentencia recaída en la Casación Laboral N.º 17148-2018 - Sullana. (2017, 15 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República.

Sentencia recaída en la Casación Laboral N.º 19856-2016 Lima Este. (2017, 19 de setiembre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 735-2021 - Lima. (2024, 21 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República.

Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 23624-2021-Lima. (2024, 16 de julio). Corte Superior de Justicia de La República.

Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 16063-2023 - Moquegua. (2025, 7 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 0895-2001-AA/TC. (2001, 26 de octubre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 1124-2001-AA/TC. (2002, 11 de junio). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 976-2001-AA/TC. (2003, 13 de marzo). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 01209-2006-AA. (2006, 14 de marzo). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 02273-2005-PHC/TC. (2006, 20 de abril). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 10087-2005-PA/TC. (2007, 18 de diciembre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 5215-2007-PA/TC. (2009, 18 de agosto). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 0535-2009-PA/TC. (2009, 6 de octubre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 03167-2010-PA/TC. (2010, 22 de noviembre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 03485-2012-PA/TC. (2016, 10 de marzo). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 05258-2016-AA. (2016, 23 de agosto). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N.° 02027-2021-PA/TC. (2022, 9 de agosto). Tribunal Constitucional.

Sentencia ROL N° 2745-2023. (2024, 11 de noviembre). Corte de Apelaciones de Santiago de Chile.

Resolución N° 000410-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala (2021, 26 de febrero). Tribunal del Servicio Civil.

Tarazona, M. (2023). *Tratamiento jurisprudencial del despido laboral*. Gaceta Jurídica S.A.

Tárraga, J. (2001). El despido del sacerdote casado o sobre la relevancia de la conducta extralaboral del trabajador ideológico: Sentencia del TSJ de Murcia de 26-2-2001. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF, (220), 65–76. <https://doi.org/10.51302/rtss.2001.8453>

Terradillos, E. (2004). *Principio de proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch.

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

Toyama, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico*. Gaceta Jurídica S.A.

Tórtora, H. (2010). Las limitaciones a los derechos fundamentales. *Estudios Constitucionales*, 8(2), 167 - 200. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002010000200007>

Ugarte, J. (2009). *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*. Legal Publishing.

