



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta
grave atribuida en despidos fraudulentos como garantía de derechos
fundamentales del trabajador**

Autora:

Bach. Marcenaro Pinedo Isabel Cristina

Asesora

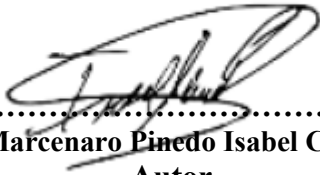
Mag. Colina Moreno Mary Isabel

Para optar el título profesional de Abogada

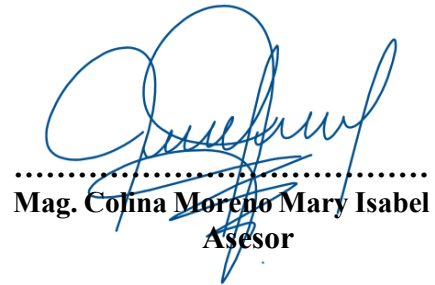
Fecha de sustentación: 24 de abril de 2026

Lambayeque, 2026

Tesis titulada: “La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos como garantía de derechos fundamentales del trabajador” presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:

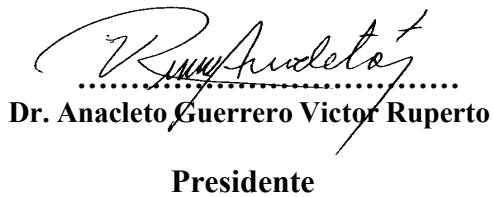


.....
Bach. Marcenaro Pinedo Isabel Cristina
Autor

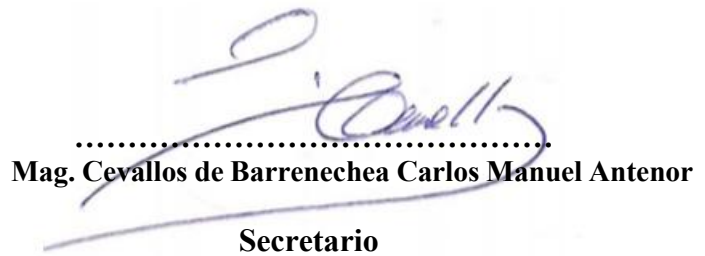


.....
Mag. Colina Moreno Mary Isabel
Asesor

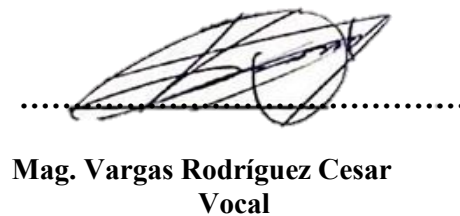
APROBADO POR:



.....
Dr. Anacleto Guerrero Victor Ruperto
Presidente



.....
Mag. Cevallos de Barrenechea Carlos Manuel Antenor
Secretario



.....
Mag. Vargas Rodríguez Cesar
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por ser mi camino y destino; a mis padres, por ser la materialización más grande de amor; a mi familia y Facultad por todo lo brindado en este trayecto.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi centro de vida, estando aún más presente en las ocasiones donde no tuve discernimiento de mi lugar en este mundo, me guía y ama a través de las bondades de la vida para conmigo.

A mis padres, José y Glinda;

Papi, gracias por ser mi corazón y alma entera, mi fe materializada, cumples tu promesa de darme cada latido de ese terco corazón, desafías la medicina y a la vida misma para seguir tomando mi mano, te amo.

Mami, eres mi fuerza, coraje y valentía, mi mejor amiga, el ser más amoroso y presente en mis días, mi voluntad y ejemplo de seguir enfrentando el mundo, ojalá nos alcance la vida para conocer muchísimos lugares juntas, te amo.

A mis hermanos; Milagros, Karina y José Luis, mi red de contención, cada uno me enseña sobre la vida y el amor. Deseo siempre que sus corazones disfruten de paz y plenitud así sea en tempestades porque ustedes han sido mi salvavidas a lo largo de nuestras vidas.

A mis sobrinos; Mathias, Francisco, Stephanie y Leonardo, espero algún día poder ser alguien a quien admiren, sin embargo; anhelo un poco más poder ser alguien a quien puedan recurrir sin dudarlo.

A mis familiares, especialmente; Rosa, César y Selene, quienes han estado a lo largo de todos estos años, siendo pieza clave en mi crecimiento personal y académico.

Al señor Magistrado Marco Antonio Pérez Ramírez, mi docente y jefe, por quién conocí el Derecho Laboral y aprendí mucho más que eso en todos estos años trabajando juntos.

A mi asesora y docente, Mary Isabel Colina Moreno, por haberme visto crecer todos estos años en aulas universitarias y proyectos que han tenido como única finalidad mejorar el servicio brindado por nuestra Facultad, así como también haber guiado este trabajo.

A mis mejores amigos y a quienes mi corazón pertenece, gracias por ser compañía y cariño todo este tiempo.

A todos mis docentes y personal administrativo de mi Facultad, mi etapa universitaria es el mejor recuerdo de mi juventud, 6 años donde fui alumna, representante estudiantil y parte activa de la vida académica, creciendo en cada experiencia. Gracias por su guía, paciencia y compromiso constante.

A mí, porque en mis tiempos de desolación pude ser fuerte y no hacer mudanza.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 045 - 2026-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de profesional de ABOGADA de: **Isabel Cristina Marcenaro Pinedo.**

Siendo la 5:00 p. m. del día viernes 24 de abril del 2026 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias uno de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LA PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD ENTRE LA SANCIÓN Y LA FALTA GRAVE ATRIBUIDA EN DESPIDOS FRAUDULENTOS COMO GARANTÍA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR**", designados por Resolución N° 751-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 17 de diciembre del 2025, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero.
SECRETARIO : Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea.
VOCAL : Mag. Cesar Vargas Rodriguez

La tesis fue asesorada por Mag. Mary Isabel Colina Moreno, nombrado por Resolución N° 751-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 17 de diciembre del 2025.

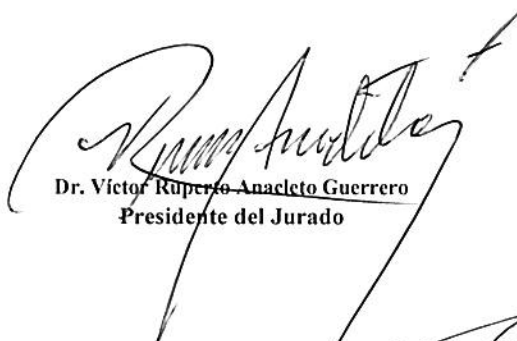
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 256-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 10 de abril del 2026.


La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Isabel Cristina Marcenaro Pinedo** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA** con la nota de 18 (Dieciocho) en la escala vigesimal, mención de MUY BUENO

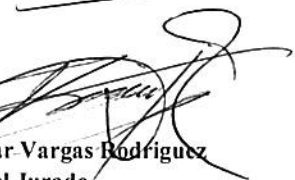
Por lo que queda **APTA** para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 6 : 00 P.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, viernes 24 de abril del 2026


Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero
Presidente del Jurado


Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
Secretario del Jurado


Mag. Cesar Vargas Rodriguez
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO** con DNI: 40997649, usuario revisor de:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

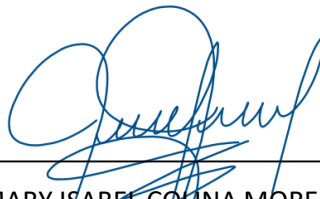
Trabajo Académico

Titulado “La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos como garantía de derechos fundamentales del trabajador”, Cuya autora es Bachiller Isabel Cristina Marcenaro Pinedo con DNI N° 73586991, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 9%, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

La suscrita analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 23 de febrero del 2026



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO

DNI°: 40997649

ASESOR

Defina la modalidad con [X]

Adjuntar

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos como garantía de derechos fundamentales del trabajador

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

5%

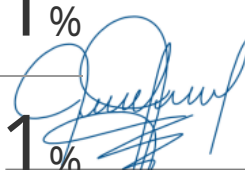
PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
3	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	6a89a214de.cbaul-cdnwnd.com Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

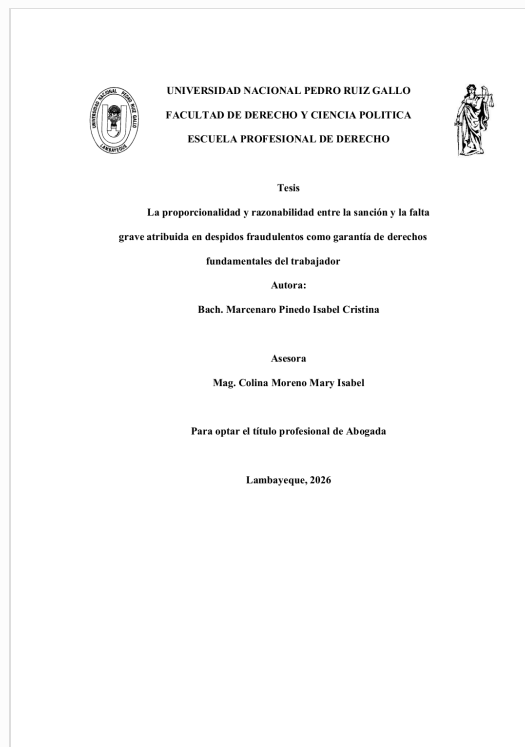


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Isabel Cristina Marcenaro Pinedo
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta ...
Nombre del archivo: Informe_final_febrero_19_ISABEL.docx
Tamaño del archivo: 126.4K
Total páginas: 128
Total de palabras: 22,256
Total de caracteres: 131,748
Fecha de entrega: 23-feb-2026 11:13a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2886480516



Mg. MARY ISABEL COLINA MORENO
D.N.I 40997649
ASESORA

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	vi
Índice de tablas	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	15
Capítulo I.....	21
Diseño teórico	21
1.1. Antecedentes	21
1.2. Bases teóricas	25
1.2.1. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo laboral peruano	25
1.2.1.1. El principio de proporcionalidad.....	25
1.2.1.1.1. Idoneidad.....	29
1.2.1.1.2. Necesidad	32
1.2.1.1.3. Proporcionalidad en sentido estricto	34
1.2.1.2. Principio de razonabilidad.....	35
1.2.2. Derechos Fundamentales.....	39
1.2.2.1. Concepto de los derechos fundamentales.....	39

1.2.2.2. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales.	40
1.2.2.3. Contenido esencial de los derechos fundamentales laborales	43
1.2.2.4. La protección del derecho fundamental al trabajo por el Estado	45
1.2.2.5. La sanción desproporcionada en un despido fraudulento	47
1.3. Operacionalización o categorización de variables	51
1.3.1. Definición conceptual	51
1.3.1.1. Definición conceptual de la variable independiente: “La proporcionalidad y la razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos”	51
1.3.1.2. Definición conceptual de la variable dependiente: “ La garantía de derechos fundamentales del trabajador”	51
1.3.2. Definición operativa	53
Capítulo II	55
Diseño metodológico.....	55
2.1. Tipo de Investigación	55
2.2. Diseño de contrastación de hipótesis	56
2.2.1. Formulación del problema.	57
2.2.2. Objetivos.	57
2.2.2.1. Objetivo General.	57

2.2.2.2. Objetivos Específicos.....	57
2.2.3. Hipótesis.....	58
2.2.4. Variables.....	58
2.2.4.1. Variable independiente.....	58
2.2.4.2. Variable dependiente.....	58
2.3. Unidad de análisis, población y muestra.....	58
2.3.1. Unidad de análisis.....	58
2.3.2. Población.....	59
2.3.3. Muestra.....	59
2.3. Técnicas e instrumentos.....	60
2.3.1. Técnicas.....	60
2.3.1.1. Técnica de análisis documental y de contenido.....	60
2.3.1.2. Técnica de análisis jurisprudencial.....	60
2.3.2. Instrumentos.....	61
2.3.2.1. Guía de análisis jurisprudencial.....	61
2.3.2.2. Ficha de extracción normativa - doctrinal.....	61
2.4. Aspectos éticos de la investigación.....	61
Capítulo III.....	63
Resultados.....	63
3.1. Resultado del análisis jurisprudencial.....	63
3.2. Interpretación del resultado.....	93

Capítulo IV	97
Discusión de los resultados	97
4.1. Discusión sobre los antecedentes	97
4.2. Discusión sobre los objetivos específicos	101
4.2.1. Discusión del objetivo específico: “Analizar los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo laboral peruano como límite a la potestad sancionadora del empleador”	101
4.2.2. Discusión del objetivo específico: “Identificar la afectación de los derechos fundamentales del trabajador ante una sanción desproporcionada en un despido fraudulento”	105
4.2.3. Discusión del objetivo específico: “Examinar criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento”	111
4.2.4. Discusión del objetivo específico: Proponer la positivización del despido fraudulento dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	117
Conclusiones	120
Conclusión general	120
Conclusiones específicas	120
Recomendaciones	123
Bibliografía	125

Índice de tablas

Tabla 1: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 09636-2019, Lima. Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro. 63

Tabla 2: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 3752-2021. Del Santa . Reposición por despido fraudulento y otros 67

Tabla 3: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 45669-2022, La Libertad. Reposición..... 70

Tabla 4: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 3263-2018, Tacna Reposición por despido..... 73

Tabla 5: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 21463-2022, Lima Reposición por despido fraudulento y otros..... 76

Tabla 6: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta

grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 05278-2021, Lima Reposición por despido fraudulento..... 79

Tabla 7: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 4574-2024 Pasco Reposición al cargo habitual y otros 82

Tabla 8: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 28336 Ayacucho Reposición laboral y otros 85

Tabla 9: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N°1112-2019. La Libertad Reposición. 88

Tabla 10: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 17160-2017. Tacna. Reposición Laboral. 91

Resumen

Esta investigación que se ha titulado como “La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos como garantía de derechos fundamentales del trabajador”, ha logrado determinar sobre tales principios que son límites materiales obligatorios al poder disciplinario del empleador, así, el despido solo se legitima cuando existe justificación suficiente de hechos acreditados, tipicidad, gravedad real, finalidad legítima, necesidad de la sanción máxima y ausencia de alternativas menos lesivas, con motivación coherente. En esa línea, el despido fraudulento expresa arbitrariedad y desviación de poder, afectando el derecho al trabajo, la dignidad, el debido procedimiento y la tutela efectiva, por lo que exige control judicial y remedios para neutralizar el fraude y restituir derechos. Asimismo, la protección se torna más efectiva cuando el juez integra veracidad, racionalidad probatoria y el test de proporcionalidad/razonabilidad; si el análisis se reduce a subsunción formal o a exigir ánimo perverso, la tutela se vuelve desigual, formalista y favorece la discrecionalidad empresarial. Finalmente, la positivización del despido fraudulento en la regulación resulta conveniente para superar la dispersión jurisprudencial, elevar la previsibilidad y fijar un concepto operativo que abarque imputaciones falsas o artificiosas, desproporcionadas o irrazonables, con motivación reforzada y congruencia probatoria, privilegiando la reposición como garantía del derecho al trabajo.

Palabras clave: Proporcionalidad, Razonabilidad, Sanción y la falta grave; Despido fraudulento; Derechos fundamentales.

Abstract

This research, entitled “Proportionality and Reasonableness Between Sanction and Serious Misconduct Attributed in Fraudulent Dismissals as a Guarantee of Fundamental Workers’ Rights,” has established that these principles constitute mandatory material limits on the employer’s disciplinary power. Thus, dismissal is only legitimate when there is sufficient justification based on proven facts, the offense is clearly defined, the actual severity of the offense is evident, the purpose is legitimate, the maximum sanction is necessary, and there are no less harmful alternatives, all with coherent justification. In this regard, fraudulent dismissal expresses arbitrariness and abuse of power, affecting the right to work, dignity, due process, and effective legal protection. Therefore, it requires judicial oversight and remedies to neutralize the fraud and restore rights. Furthermore, protection becomes more effective when the judge integrates veracity, evidentiary rationality, and the proportionality/reasonableness test. If the analysis is reduced to formal subsumption or requiring malicious intent, the protection becomes unequal, formalistic, and favors employer discretion. Finally, codifying fraudulent dismissal in the regulations is advisable to overcome jurisprudential fragmentation, increase predictability, and establish an operational concept that encompasses false or contrived, disproportionate, or unreasonable accusations, with reinforced justification and evidentiary consistency, prioritizing reinstatement as a guarantee of the right to work.

Keywords: Proportionality, Reasonableness, Sanction and serious misconduct; Fraudulent dismissal; Fundamental rights.

Introducción

En el ordenamiento jurídico peruano, la Constitución Política se instituye bajo los cimientos de un *Estado social*, en tanto que así se reconoce en su artículo 43, situación que conlleva a positivizar el valor nominal de la democracia social, recogiendo entre sus derechos fundamentales al derecho al trabajo, dentro de una esfera proteccionista que reviste al trabajador ante el *ius variandi* del empleador, permitiendo que la prestación de servicios por parte de los empleador no deba considerarse solamente como derecho y deber sino también como base del bienestar social y un medio de realización para el ciudadano.

Ello, debido a que el acceso a un puesto de trabajo genera por consiguiente una retribución económica: remuneración; misma que brinda una capacidad adquisitiva que podrá utilizar el trabajador para la satisfacción de sus necesidades y consecuentemente generar el desarrollo progresivo de la sociedad sobre la base de las posibilidades que promueve el Estado a través de políticas públicas, lo cual guarda consonancia con lo también establecido en el artículo 23 de la Constitución.

La mencionada constitucionalización del derecho al trabajo y los derechos fundamentales que derivan del mismo por su naturaleza tuitiva configuran una garantía para el trabajador ante el ejercicio del amplio poder de dirección del empleador, ya que por medio de la subordinación se genera un peligro constante de afectación al disfrute efectivo de tales derechos.

En esa misma línea de análisis, ningún contrato de trabajo puede privar, restringir o limitar el ejercicio de los derechos fundamentales que

posee el trabajador, entendiéndose no solo los típicamente laborales sino también aquellos inherentes al sujeto de derecho por su propia naturaleza de ser tal.

Engloba la idea del presente párrafo, la protección constitucional brindada por el anteriormente mencionado artículo 23, cuya cláusula precisa sin excepción alguna que cualquier limitación al contenido esencial del derecho fundamental constituye afectación de este, correspondiendo defender su tutela a través de los mecanismos procesales establecidos en nuestra legislación, adquiriendo mayor visibilidad, en la mayoría de casos, cuando la sanción es un despido, aquella extinción de determinada relación laboral debido a la decisión unilateral del empleador bajo una causa justa, sustentada y señalada en la ley, cuya decisión puede ser confrontada vía judicial si es considerada injustificada y aparente la falta atribuida al trabajador como móvil de la sanción.

Para la presente investigación, se centrará el análisis en el despido fraudulento, el cual dentro del ordenamiento jurídico peruano configura uno de los actos más lesivos a los derechos fundamentales del trabajador al encubrir bajo aparente legalidad la decisión desproporcionada de finiquitar la relación laboral, careciendo tal decisión de justificación real, configurando una práctica fraudulenta contraria al orden constitucional.

Este tipo de despido no se encuentra positivizado propiamente como tal dentro de la normativa laboral peruana, salvo en el precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n° 00976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco), que lo señala como aquel acto perverso,

engañoso, contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales a pesar de cumplir con la imputación de una falta grave y respetar el procedimiento de despido, tal y como sucede cuando el trabajador es imputado de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente vulnerando el principio de tipicidad.

En el ordenamiento jurídico peruano, la materialización de la tutela restitutoria o compensatoria frente a los distintos supuestos de despido –ya sea nulo, arbitrario, fraudulento u otros– corresponde al Poder Judicial, en su condición de órgano constitucionalmente investido de la función jurisdiccional orientada a garantizar la plena vigencia de los derechos laborales y la eficacia del principio de protección al trabajador.

Sin embargo, en el ámbito de los procesos de reposición laboral por despido fraudulento, se advierte una falta de uniformidad en la aplicación del control de proporcionalidad sobre la sanción de despido impuesta por el empleador. En numerosos casos, las demandas son declaradas infundadas al limitar el análisis judicial a la mera tipificación y adecuación formal de la conducta del trabajador a una falta grave, prescindiendo del examen de proporcionalidad entre la infracción cometida y la medida de despido; no obstante, la jurisprudencia de la Corte Suprema evidencia criterios disímiles: mientras algunos pronunciamientos reconocen la necesidad de valorar la proporcionalidad como presupuesto de validez de la sanción, otros sostienen que basta la verificación de la adecuación típica para justificar la extinción del vínculo laboral.

La divergencia jurisprudencial antes descrita encuentra sustento material en la propia Corte Suprema de Justicia de la República, en tanto no existe uniformidad de criterios respecto a la necesidad de efectuar un control de proporcionalidad en los casos de despido fraudulento. En efecto, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación n.º 22271-2022/Tumbes, ha precisado que la valoración judicial de un despido fraudulento no puede prescindir del examen de la proporcionalidad de la sanción impuesta por el empleador, por cuanto constituye un parámetro indispensable para verificar la razonabilidad de la decisión extintiva y su adecuación a los principios de justicia y buena fe laboral; sin embargo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación n.º 17160-2017/Tacna, sostiene un criterio opuesto, al considerar que la sola acreditación de la falta imputada al trabajador resulta suficiente para desestimar una demanda de reposición por despido fraudulento, prescindiendo del análisis de proporcionalidad. Esta contradicción interpretativa, al no haber sido resuelta mediante un precedente vinculante o acuerdo plenario, genera un estado de inseguridad jurídica y desigualdad material para los justiciables, en tanto que el resultado del proceso depende, en última instancia, de la Sala Suprema que conozca el recurso.

De ese modo, la falta de un criterio uniforme vulnera los principios de predictibilidad de las decisiones judiciales y de tutela jurisdiccional efectiva reconocidos en la Constitución Política del Perú, y compromete la realización del derecho fundamental al trabajo, al supeditar la reposición a factores meramente aleatorios.

En tal contexto, el poder de dirección del empleador, concebido como manifestación de su facultad organizativa, corre el riesgo de prevalecer indebidamente sobre los derechos constitucionales, desnaturalizando el equilibrio que debe regir en toda relación laboral. Así, la tutela judicial efectiva y el principio de igualdad en la aplicación de la ley se ven comprometidos, pues la defensa de los derechos del trabajador termina supeditada a la eventualidad de la Sala Suprema que conozca el proceso, lo que evidencia una quiebra del principio de predictibilidad judicial y del deber de uniformidad jurisprudencial que impone la función nomofiláctica del Tribunal Supremo.

En este contexto, el despido fraudulento revela una problemática estructural en el sistema de relaciones laborales peruano, donde persiste un desequilibrio en la capacidad sancionadora del empleador frente a la indefensión del trabajador.

Por ello, resulta fundamental analizar cómo los principios de proporcionalidad y razonabilidad deben operar como garantías efectivas frente a despidos fraudulentos, con el fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador y consolidar un verdadero Estado Constitucional de Derecho en el ámbito laboral.

En base a dicha realidad problemática se ha desarrollado la formulación del problema que indica ¿Qué efecto tiene la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre la garantía efectiva de

los derechos fundamentales del trabajador frente a los despidos fraudulentos en el Perú?

De acuerdo con el resultado de la investigación se determinó que la aplicación de la proporcionalidad y la razonabilidad refuerza la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador ante el despido fraudulento, pues intensifica el control judicial, exigiendo amplia motivación y minimizando la arbitrariedad en la falta grave y la valoración probatoria, además, favorece la efectividad de los remedios como la reposición.

Pese a ello omitirla o tratar de manera restrictiva según los criterios casatorios, fragmenta la tutela quedando supeditada a una noción limitada del fraude, lo cual provoca un resultado intermitente de la protección y sustenta la urgencia de que se uniformice el estándar y la positivización del despido fraudulento bajo el control de tales principios.

Capítulo I

Diseño teórico

1.1. Antecedentes

Para el análisis que promueve esta investigación se ha considerado tomar como antecedentes la tesis de Chávez (2021), quien examina el despido fraudulento como categoría construida jurisprudencialmente y, sobre esa base, a valorar si, aun en escenarios de imputaciones cuestionables, corresponde someter la decisión extintiva a un control de gravedad del hecho y de razonabilidad/proporcionalidad de la sanción, además de discutir los efectos procesales de la tutela restitutoria (reposición) y su encuadre en la vía laboral aplicable. Esta línea resulta directamente antecedente del nuevo estudio porque aporta un marco operativo para convertir la proporcionalidad y la razonabilidad en criterios de control de la potestad disciplinaria, permitiendo que la investigación propuesta se concentre, no en la sola tipificación del fraude, sino en el efecto que produce aplicar dichos principios sobre la garantía efectiva de derechos fundamentales que le corresponde al trabajador ante el despido (Chávez, 2021).

Seguidamente se considera la investigación de Giurfa (2023), que se ocupa de sistematizar el criterio jurisprudencial respecto a la valoración de la gravedad de conductas infractoras y graduar sanciones en el régimen laboral privado, destacando que la decisión de despedir no debería desconectarse del debido procedimiento y de la aplicación de razonabilidad y proporcionalidad

como límites materiales del ius puniendi empresarial. Aunque su foco no se restringe al despido fraudulento como subtipo, su aporte se vincula con el nuevo proyecto porque provee criterios jurisprudenciales concretos para medir cuándo la sanción máxima resulta excesiva o arbitraria; así, la investigación planteada puede emplear esos estándares como patrón de contraste para determinar en qué medida la aplicación consistente de proporcionalidad/razonabilidad corrige la discrecionalidad atendiendo circunstancias del fraude como estrategia de desvinculación con el fin de proteger derechos fundamentales (Giurfa, 2023).

También se considera la investigación de Ruiz (2025), quien analiza al despido fraudulento vulnera el derecho constitucional al trabajo en el Perú, reconstruyendo el razonamiento empleado por órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia y destacando la gravedad del abuso de poder y de la mala fe empresarial en la atribución de conductas al trabajador. Este antecedente se enlaza con la investigación propuesta porque ofrece un mapa argumentativo actualizado sobre cómo se está reconociendo (o relativizando) la lesión del derecho al trabajo en sede judicial; desde allí, el nuevo estudio puede medir el efecto incremental que tendría introducir, de manera explícita y metodológicamente controlada, un test de proporcionalidad y razonabilidad como criterio de decisión para convertir esa constatación de vulneración en adecuada protección de derechos (Ruiz, 2025).

Además se toma como antecedente la investigación de Chauca y Porta (2022), los que analizan el criterio judicial que desestima expedientes de despido fraudulento en un contexto de insuficiencia probatoria, abordando, además, la interpretación judicial sobre los tipos de despido, la exigencia de tipicidad y la verificación probatoria en relación con la protección de derechos laborales. Su valor como antecedente radica en evidenciar que la tutela de derechos fundamentales no depende solo de la calificación dogmática del fraude, sino del estándar de valoración (y exigencia) probatoria que termina habilitando o bloqueando la protección; por ello, el nuevo trabajo puede articular proporcionalidad y razonabilidad no solo como juicio sobre la sanción, sino como pauta de racionalidad decisoria que reduzca arbitrariedad en la apreciación de la gravedad y en la respuesta jurisdiccional, para reconocer su efecto garantista (Chauca & Porta, 2022).

Finalmente se toma en cuenta la investigación de Espinoza (2024), quien observa el vínculo entre despido fraudulento o incausado y el quantum indemnizatorio en un órgano judicial específico, resaltando que el cese sin causa o con fraude impacta económicamente y emocionalmente al trabajador, y que el sistema de remedios (reposición e indemnización por daños) requiere criterios para su aplicación. Este antecedente se conecta con la investigación propuesta porque traslada la discusión desde la sola invalidez del despido hacia la eficacia del remedio: si la tutela reparatoria o restitutoria, aplicada con criterios claros, garantiza realmente el contenido esencial de los derechos fundamentales comprometidos. Sobre esa base, el nuevo estudio puede

precisar el efecto de aplicar proporcionalidad/razonabilidad al seleccionar y justificar remedios frente al despido fraudulento, procurando efectividad en la garantía de derechos más allá de lo formal (Espinoza, 2024).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo laboral peruano

En el constitucionalismo moderno existe la concepción de la Constitución como norma jurídica, en la cual, el principal límite al poder en todos sus niveles son los derechos fundamentales. En esa misma línea, los ordenamientos jurídicos ya no solo están compuestos por reglas propiamente dichas sino también por principios, estos últimos siendo reconocidos en el Estado Peruano en su carta magna, entendiéndolos clásicamente como mandatos de optimización que ordena la realización de algún hecho - en la mayor medida posible - de acuerdo con las posibilidades jurídicas y fácticas que juegan en sentido contrario.

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen elementos esenciales del derecho laboral, regulando el poderío del empleador y protegiendo principalmente el derecho al trabajo y consecuentemente otros derechos fundamentales de la parte débil de esta relación jurídica frente a toda decisión arbitrario que pueda afectar ello.

1.2.1.1. El principio de proporcionalidad

Desde la óptica de Alexy (2007), se puede concebir al principio de proporcionalidad como aquel procedimiento que todo tribunal debe realizar con la finalidad de interpretar y aplicar de manera correcta las normas sobre derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de un Estado. Esta

idea se vincula ínfimamente con la llamada ponderación de derechos fundamentales, al considerarlos no absolutos y ante situaciones de disputa y/o confrontación de estos, debe superponerse el más ventajoso para el sujeto de derecho teniendo en cuenta las posibilidades jurídicas y reales; evitando la mayor afectación.

En el derecho mexicano, Carbonell (2011) considera que el principio de proporcionalidad se configura como un método de control de constitucionalidad que posibilita determinar si una intervención en los derechos fundamentales es legítima y justificada. Sosteniendo que este principio no pertenece restrictivamente solo al derecho constitucional, sino que por su propia naturaleza proteccionista de derechos fundamentales se extiende a otras ramas del derecho, en las cuales hay relaciones jurídicas y de diferencia de poder que necesitan equilibrarse.

Ya en el Perú, el doctor Hernández Rengifo (2013), quien cita a Bernal Pulido, menciona que el surgimiento del principio de proporcionalidad es en la época de la ilustración, porque se concebía al ser humano como aquel individuo libre, forzando así a la sociedad a establecer un pacto civil que pueda limitar esa libertad con la finalidad de protegerla y consecuentemente a la vida y bienes.

Puede inferirse de lo mencionado, que el principio analizado ha sido considerado por diversos estudiosos a lo largo de la historia y perteneciendo a la mayoría de los sistemas jurídicos como una de las más importantes instituciones para contrarrestar el ejercicio del poder, ya sea en las relaciones Estado – ciudadano o ciudadano – ciudadano, ya que tiene por finalidad evitar

la afectación de derechos fundamentales producida por alguna decisión excesiva o arbitraria. a través del test de proporcionalidad a la medida tomada

Dentro de la jurisprudencia en el Estado Peruano, la sentencia del Tribunal Constitucional N° 0010-2002-AI en el folio 195, justifica la existencia normativa del principio de proporcionalidad, en el siguiente fundamento:

“El principio de proporcionalidad es un principio general del derecho expresamente positivizado, cuya satisfacción ha de analizarse en cualquier ámbito del derecho. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, éste se halla constitucionalizado en el último párrafo del artículo 200 de la Constitución. En su condición de principio, su ámbito de proyección no se circunscribe sólo al análisis del acto restrictivo de un derecho bajo un estado de excepción, pues como lo dispone dicha disposición constitucional, ella sirve para analizar cualquier acto restrictivo de un atributo subjetivo de la persona, independientemente de que aquel se haya declarado o no. Y las penas, desde luego, constituyen actos que limitan y restringen esos derechos de la persona”.

En esa línea de interpretación, se puede afirmar que este principio es parte del ordenamiento jurídico, pudiendo aplicarse en toda materia jurídica y nivel del órgano jurisdiccional, al configurarse hoy en día como aquel instrumento para que constitucionalice las decisiones que limitan o restringen los derechos fundamentales.

Entonces, el principio de proporcionalidad establece que cualquier medida que restrinja derechos fundamentales - para esta investigación el

derecho al trabajo- debe ser adecuada al objetivo, estrictamente necesaria y equilibrada. Esto significa que la decisión elegida debe realizarse en estricto sentido, cumpliendo su finalidad de la manera menos lesiva y manteniendo una proporción justa.

En el ámbito laboral peruano, este principio adquiere especial relevancia debido a la posición de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador, funcionando como un criterio interpretativo para evaluar sanciones y despidos, exigiendo que la actuación del empleador no afecte de manera desproporcionada al trabajador, especialmente cuando se adoptan medidas disciplinarias o sancionadoras que afectan derechos fundamentales del trabajador

Siguiendo esa corriente, (Toyama, 2010), señala que la proporcionalidad permite determinar si la sanción impuesta a un trabajador es realmente una respuesta a la falta grave cometida, o si por el contrario, es una decisión desmedida que atenta a sus derechos, evidenciando esto, que este principio es fundamental criterio en el análisis del órgano judicial.

Partir de esa idea, permite establecer en casos laborales donde se aplique la sanción máxima, despido, debe ser la medida idónea, necesaria y estrictamente proporcional, una especie de ultima ratio, que debe ser impuesta al trabajador cuando la falta grave lo amerite, esto quiere decir también que debe considerarse el despido siempre y cuando no haya alternativas menos severas aplicables al caso sin comprometer de forma permanente su derecho al trabajo, pues se vulnera su contenido esencial.

De esta forma, este principio asegura que la aplicación de límites a un derecho fundamental debe cumplir copulativamente con juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, aprobando el llamado test de proporcionalidad.

1.2.1.1.1. Idoneidad

El juicio de idoneidad se centra en precisar la decisión tomada, verificar que la misma tenga un fin legítimo e identificar el derecho fundamental afectado, de esa manera, se evalúa si la medida es realmente adecuada con el fin perseguido.

El juicio de idoneidad exige que la medida adoptada tenga un objetivo y que sea adecuada para lograrlo, razón por la cual también se le llama subprincipio de adecuación (Castillo-Córdova, 2004).

Por su parte, citando a Robert Alexy, Hernández Rengifo (2013), sostiene que el propósito de este principio es evitar el uso de medios inadecuados para alcanzar el objetivo deseado.

Centrándose, en el estudio de las faltas graves y sanciones en despidos fraudulentos podemos considerar que el juicio de idoneidad determinará si la medida adoptada por el empleador contribuye al objetivo perseguido por el mismo, este puede ser mantener el respeto a las normas internas de trabajo o la protección del correcto funcionamiento del centro de trabajo.

Se debe señalar que este aspecto se presenta como el primer umbral del test de proporcionalidad y se orienta a descartar injerencias arbitrarias en derechos fundamentales mediante la verificación de una relación funcional

mínima entre la medida restrictiva y el fin que se invoca para justificarla. Ello exige, de un lado, identificar con precisión la decisión adoptada y el derecho fundamental afectado y, de otro, constatar que la intervención persiga un objetivo constitucionalmente atendible y sea apta o adecuada para contribuir a su realización, de modo que no se trate de un medio manifiestamente inconducente o carente de racionalidad teleológica. En clave garantista, la idoneidad no pondera todavía costos y beneficios en sentido estricto, pero sí impone una carga de justificación que obliga a mostrar una conexión racional entre el propósito perseguido y la medida elegida, tal cual para la limitación de los derechos laborales constituye una condición de legitimidad de tal límite (Covarrubias, 2017).

La idoneidad al ser trasladada al despido en el contexto de sanción disciplinaria, habrá de ser evaluada con base en la naturaleza y límites del poder empresarial en una relación estructuralmente marcada por la subordinación: el empleador cuenta con potestades de dirección, control y corrección para asegurar el orden organizacional y la correcta ejecución de la prestación, pero ese poder no puede desplegarse desconociendo que el trabajador mantiene en la empresa incólumes los derechos.

Se requiere de la verificación de que la sanción de despido contribuya efectivamente a un fin disciplinario legítimo y que dicho fin no encubra móviles incompatibles con la Constitución (represalia, discriminación, hostilidad o neutralización del ejercicio de derechos). En esa línea, la aptitud

del despido se fortalece cuando la conducta atribuida puede calificarse legítimamente como falta y revela gravedad suficiente para afectar bienes organizacionales relevantes; por el contrario, se debilita cuando la imputación es difusa, atípica, ajena al vínculo laboral o construida con base en inferencias que no acreditan una afectación real al interés protegido, siendo así la medida se adecúa y aproxima al carácter arbitrario (Fernández, 2015).

Se ha de considerar a la idoneidad como un filtro dogmático, en tanto que es decisivo, pues obliga a contrastar el fin declarado con el fin real y, correlativamente, a depurar supuestos de simulación, imputaciones fabricadas o atribuciones carentes de sustento fáctico. Si la falta grave no se acredita o si la decisión disciplinaria aparece sostenida en una narrativa instrumental destinada a producir la desvinculación por razones ajenas al poder disciplinario (p. ej., represalia por reclamos, afiliación sindical, denuncia de irregularidades o ejercicio de libertades), la medida no supera el juicio de idoneidad, sea porque el fin no es legítimo, o que el despido no resulta concreto para los fines proclamados.

Es por ello que de acuerdo con la praxis probatoria, la idoneidad se vincula con el estándar de motivación y con la distribución de cargas de prueba en el proceso laboral, en tanto la justificación empresarial debe exteriorizar hechos verificables y razones coherentes que permitan al juez controlar si la decisión disciplinaria se ordena realmente a un propósito legítimo y si guarda una conexión racional con la conducta imputada, sin

degradar la tutela efectiva de los derechos fundamentales del trabajador a una fórmula simple y concreta (Arévalo, 2024).

1.2.1.1.2. Necesidad

Una vez cumplido el juicio de idoneidad, se debe analizar el juicio de necesidad, en esta etapa se examina la existencia de medidas igualmente idóneas aplicables que puedan lograr la misma finalidad perseguida, pero con menor afectación al derecho en tutela.

En el estudio de las faltas graves y sanciones en despidos fraudulentos, podemos considerar que el juicio de necesidad verifica si existen otras medidas de sanción menos gravosas aplicables a la falta grave realizada por el trabajador, que puedan ser menos lesivas al derecho al trabajo.

Luego de afirmada la idoneidad de la medida, requiere que el juicio de necesidad imponga el estándar de intervención mínima que obliga a descartar decisiones extintivas cuando exista una alternativa igualmente apta para alcanzar el fin legítimo invocado, pero menos gravosa para el derecho fundamental afectado. En esta fase el control no se satisface con afirmar que el empleador persigue disciplina, confianza u orden interno, sino que exige demostrar que, dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas disponibles en la relación de trabajo, no había otra medida que realizara el objetivo con una menor interferencia en la esfera del trabajador; por ello, la necesidad se presenta como un criterio de racionalidad práctica que obliga a comparar medios y a preferir el menos lesivo cuando su eficacia resulte equivalente,

evitando que la potestad empresarial se ejerza por vía de máximos cuando el ordenamiento soporta una solución de carácter restrictivo (Covarrubias, 2017).

Este subprincipio de necesidad en el marco disciplinario, su aplicación lleva a la idea de que el despido debe operar como última ratio y solo resulta constitucionalmente justificable cuando medidas menos severas (correctivas, reordenadoras o sancionatorias de menor entidad) no aseguran de manera comparable la finalidad perseguida. En términos de control judicial, la necesidad desplaza la discusión desde la mera invocación de una falta hacia la justificación de por qué la extinción era indispensable y no bastaba, por ejemplo, una reacción gradual o una corrección organizativa que preservara el interés empresarial con menor sacrificio del trabajador, lo que refuerza la exigencia de motivación y de coherencia entre la entidad del incumplimiento, el contexto del hecho y la respuesta disciplinaria. Esta lectura resulta consistente con la función limitadora de la razonabilidad en el derecho del trabajo, en cuanto instrumento para encuadrar el ejercicio de las potestades del empleador considerando la aceptabilidad y justificación como márgenes (Fernández, 2015).

Se reconoce la adquisición del valor probatorio y argumentativo de la necesidad como sub principio aplicando en los despidos fraudulentos, puesto que la elección del medio más gravoso, pese a la disponibilidad de alternativas comparables, suele evidenciar que el fin declarado no coincide

con el fin real y que la sanción funciona como cobertura de un móvil constitucionalmente inadmisibles. En esa lógica, la insuficiencia del juicio de necesidad no solo conduce a la desproporción de la medida, sino que compromete la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador, ya que revela un ejercicio abusivo del poder disciplinario que desconoce la eficacia horizontal de los derechos en la relación laboral y la especial situación de subordinación que caracteriza el vínculo, imponiendo al juez laboral y constitucionalmente para controlar sus opciones de menor efecto lesivo y el control material respecto a la medida indispensable (Aparicio, 2024).

1.2.1.1.3. Proporcionalidad en sentido estricto

El juicio de proporcionalidad en sentido estricto es el último juicio que se debe cumplir en el test de proporcionalidad e implica ponderar si el fin perseguido está por encima de otros derechos, bienes o valores, es decir, analizar el costo – beneficio de la medida restrictiva adoptada.

En este supuesto, partiendo de la idea que el despido es considerado como la afectación más grave al derecho fundamental al trabajo puesto que atenta directamente con la estabilidad laboral del trabajador, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto analiza si el beneficio obtenido por el empleador es proporcional a la medida adoptada, es decir, estudiar si , el sacrificio impuesto resulta excesivo y desmedido en relación con el beneficio perseguido, más aún si se tratase de una conducta subsanable mediante medidas disciplinarias menores.

1.2.1.2. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad según Sapag tiene su origen en el derecho anglosajón en la época de los registros medievales como la Carta Magna de 1215, aquel documento crucial firmado por el monarca Juan sin Tierra. Sostiene que este principio está ínfimamente influenciado por el “Due Process Of Law”, el cual supone que para que las acciones de los poderes públicos sean válidas, tienen que cumplirse ciertos procedimientos y normas.

En ese mismo sistema jurídico, a pesar que el debido proceso fue comprendido como un principio más procesal o adjetivo, la perspectiva cambió a finales del siglo XIX, pues la jurisprudencia estadounidense empezó a interpretar el principio de razonabilidad, con el llamado reasonableness test, a través del cual, la Corte Suprema Estadounidense controlaba la validez de todo tipo de restricción de los derechos fundamentales, dejando sin efecto aquellas decisiones que carentes de fundamento o eran consideradas arbitrarias.

Por otro lado, en Alemania, dentro del principio de proporcionalidad (Verhältnismäßigkeitsprinzip) se incorporaba a la razonabilidad pues consideraban a esta como un esencial criterio en el control de constitucionalidad de las decisiones; lo cual evidencia que existe la necesidad de mantener una coherencia y/o equilibrio entre las decisiones tomadas y los fines perseguidos; siendo esto un requisito indispensable para poder brindar legitimidad a cualquier restricción de derechos fundamentales. Esta

concepción por parte del Tribunal Constitucional Federal alemán influyó poderosamente en los estados que tiene como sistema jurídico el civil law.

En Perú, podemos advertir que el principio de razonabilidad ha sido ampliamente desarrollado por el Tribunal Constitucional como por órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, aunado a su reconocimiento constitucional implícito, pues está directamente relacionado con aquella prohibición de arbitrariedad en el ejercicio del poder público y también con el artículo 200 de la misma norma suprema.

Ello puede evidenciar que la razonabilidad está conectada al valor de justicia, esencia misma de un estado constitucional de derecho, asimismo, al igual que el principio de proporcionalidad, la razonabilidad puede considerarse también como un mecanismo de control constitucional ante la arbitrariedad en el uso de los poderes públicos, facultades discrecionales y demás. (Exp. 0006-2003-AI/TC. F.J. 9).

Desde la doctrina constitucional y lo sostenido en los párrafos precedentes, la razonabilidad se concibe como aquella medida que evalúa si la decisión adoptada jurídicamente cumple con un estándar mínimo de razonabilidad propiamente dicha, es decir, tener una justificación razonable para haberse dictado, actuando este principio como límite al ejercicio del poder arbitrario, requiriendo que las medidas tengan de base criterios objetivos legítimamente, pues como ya se ha sostenido, aunque no esté explícitamente, la Constitución Política Peruana, en artículos como el 3 y 43; incorpora la razonabilidad bajo la prohibición del ejercicio de poder arbitrario.

Entonces, este principio es fundamental para el control del ejercicio del poder, con la finalidad de evitar decisiones arbitrarias y desproporcionadas que originen afectación a los derechos fundamentales, exigiendo coherencia lógica entre los hechos, medios utilizados y los fines buscados, de tal modo que la decisión dictada sea objetivamente justificable dentro de los lineamientos del ordenamiento jurídico peruano.

En esa misma línea, la esfera constitucional proteccionista que reviste y protege a los derechos fundamentales se vincula estrechamente con la razonabilidad, pues una decisión irrazonable y no justificable puede causar una grave afectación al sujeto de derecho, por ello, este principio es una garantía transversal propia del estado constitucionalista que tiene el ordenamiento jurídico peruano, adquiriendo especial relevancia en las relaciones jurídicas con asimetría de poder como en el derecho laboral para efectos de la presente investigación.

En el ámbito laboral, partiendo de la idea que el empleador es la parte fuerte y con mayor poderío de la relación, la razonabilidad se configura como un limitante a esa potestad sancionadora, debiendo la misma ejercerse conforme a razón de acuerdo con los límites que la ley y la Constitución Política establecen a las potestades del empleador, a fin de evitar abuso de derecho.

Este principio asegura que la medida adoptada no sea arbitraria y que respete la buena fe contractual y los derechos fundamentales del empleado, conectándose y respetando la esencia misma del derecho al trabajo. En ese sentido; garantiza que las sanciones dadas por el empleador sean coherentes

con las circunstancias concretas de la relación laboral, el comportamiento del trabajador y la naturaleza de la infracción (Peces-Barba, 1995).

La normativa laboral ha recogido este principio dentro del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, cuyo contenido es:

“(…) 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. (…)” (resaltado nuestro)

Desde esa óptica, se establece al principio de razonabilidad como límite a la potestad disciplinaria del empleador, configurándose como parámetro del accionar al examinar obligatoriamente la justificación objetiva de la decisión tomada, permitiendo un análisis del razonamiento lógico y racional de la misma. De ahí, la importancia del análisis de la razonabilidad en procesos de despidos fraudulentos en sede judicial, pues garantiza necesariamente la existencia de la mencionada justificación objetiva que evidencie haber tomado la sanción correcta en debida proporción con la falta grave atribuida al trabajador, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción del cometido.

1.2.2. Derechos Fundamentales

1.2.2.1. Concepto de los derechos fundamentales

La terminología de *derechos fundamentales* fue utilizada en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 consolidándose así como la máxima materialización de un Estado Social, aquel fin de la dialéctica individuo – Estado puesto que a lo largo de la historia, han sido ganados políticamente uno a uno por movimientos sociales, guerras y revoluciones, llegando hoy en día a tener un reconocimiento jurídico en plano nacional e internacional pues ocupa un lugar trascendental en todo ordenamiento jurídico, siendo revestidos de una protección especial con la finalidad de que su ejercicio y respeto puedan asegurar vida digna para los ciudadanos.

Desde una óptica propia de la filosofía del derecho, los derechos fundamentales son aquellas exigencias producto de la condición ontológica de la persona humana, no siendo construcciones normativas, sino principios universales atribuidos al hombre por su propio existir, llegando a operar estos como criterios de legitimidad en el orden jurídico, teniendo reconocimiento, interpretación y aplicación por el derecho positivo, asentándose un umbral mínimo de justicia y respeto en los sistemas jurídicos.

Para la presente investigación, el análisis se inclina por una perspectiva iusnaturalista, pudiendo entenderse por derechos fundamentales a aquellos que son inherentes al hombre por el hecho de serlo, siendo este titular de todo derecho como consecuencia inmediata de su existencia, es decir, carácter propio de la naturaleza humana mas no por su reconocimiento jurídico, por lo tanto, son derechos subjetivos que por su propia condición de

fundamentales tienen especial protección por el Estado, pues este garantiza su pleno ejercicio al ser imprescriptibles, inalienables, irrenunciables y universales.

Estos derechos existen con anterioridad al ordenamiento jurídico positivo, aunque requieren de su reconocimiento normativo para asegurar su protección efectiva. Su fundamentación está relacionada a la dignidad humana, pues son aquel núcleo de protección de la persona ante cualquier ejercicio abusivo y/o arbitrariedad que pueda ocasionar daño alguno, es por ello, que el Estado toma un papel garante, al incluirlos en su Constitución y así mismo, respetarlos, protegerlos y promover su ejercicio efectivo a través de políticas públicas orientadas a ello. Así, el Estado constitucional de derecho se legitima en la medida en que reconoce la primacía de la persona humana y orienta el ejercicio del poder al respeto y protección de sus derechos fundamentales, recogiendo esta postura el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.

1.2.2.2. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales

Los derechos fundamentales encuentran su fundamento axiológico en la dignidad de la persona humana, la cual constituye el presupuesto ontológico y normativo del orden constitucional. Dicha dignidad se erige en el núcleo esencial que confiere sentido y justificación al ejercicio de los demás derechos reconocidos por la Constitución, garantizando su eficacia directa e inmediata. En tal virtud, los derechos fundamentales son inherentes a toda persona por el solo hecho de su existencia, sin requerir reconocimiento

expreso alguno por parte del Estado. En esa dirección, (Castillo, 2022) afirmó lo siguiente:

“Este concepto tiene a la persona como punto de partida. La fuente de juridicidad de los derechos humanos es la persona, no es ni la ley, ni la Constitución, ni el tratado internacional. La persona, por ser lo que es, vale lo que vale; es decir, por tener determinada naturaleza humana tiene determinada dignidad humana”. (pág. 26)

Aunque en la doctrina existen divergencias conceptuales entre la categoría más amplia de derechos humanos y la categoría constitucionalmente vertebrada de derechos fundamentales, la distinción debe articularse con prudencia analítica: los derechos humanos configuran un conjunto de derechos de carácter universal y axiológico, cuya pretensión es la protección de la dignidad humana en el ámbito internacional y transnacional; los derechos fundamentales, por su parte, constituyen esa misma concreción axiológica en la esfera del constitucionalismo positivo, dotada de efectos directos, límites constitucionales y mecanismos jurisdiccionales de tutela. Tal distinción estructural no convierte a una categoría en ajena a la otra; antes bien, los derechos fundamentales son una subesfera –constitucionalmente garantizada y exigible– dentro del campo de los derechos humanos.

De ahí que el abordaje jurídico de los derechos fundamentales implique, necesariamente, el estudio de las dimensiones esenciales de los derechos humanos: origen axiológico, principios rectores (dignidad, igualdad, no discriminación), y finalidades protectoras. Finalmente, desde la

perspectiva justificativa (axiológica y teleológica), ambos marcos comparten el mismo presupuesto: la dignidad de la persona humana. En consecuencia, la ratio de los derechos fundamentales coincide en su núcleo con la ratio de los derechos humanos, aun cuando difieran en su régimen de eficacia, ámbito de aplicación y mecanismos de exigibilidad.

Ahora bien, según la concepción clásica, los derechos fundamentales se erigieron como derechos subjetivos públicos lo que les habilita la atribución de tres condiciones al individuo: (i) un estado de libertad, que es reconocido por el Estado; (ii) una condición activa, en virtud de la cual se pueden exigir determinadas prestaciones al Estado; y, (iii) una condición civil, a través del cual el individuo participa en la actuación del Estado (Blancas, 2013).

Entonces, desde una perspectiva axiológica, el reconocimiento de que los derechos fundamentales encuentran su fundamento último en la dignidad humana implica la superación de la concepción clásica que los entendía únicamente como límites al poder estatal. En consecuencia, el Estado no solo debe abstenerse de vulnerarlos, sino también asumir una posición activa orientada a generar las condiciones materiales, normativas e institucionales necesarias para garantizar su pleno ejercicio y, especialmente, su disfrute efectivo por parte de toda persona.

De ello se desprende que la eficacia de los derechos fundamentales no se proyecta únicamente en una dimensión vertical –esto es, en la relación entre el individuo y el Estado–, sino también en una dimensión horizontal, que vincula a los particulares entre sí. En tal sentido, la exigencia de respeto

y garantía de los derechos fundamentales no se agota en la obligación estatal de abstención o protección, sino que se extiende al deber correlativo de los particulares de observar y respetar dichos derechos en el ámbito de sus relaciones jurídicas privadas.

Es decir, en un Estado Constitucional de Derecho, los derechos fundamentales no solo tienen como destinatario al poder público, sino que se proyectan también hacia las relaciones interpersonales. Ello responde a la naturaleza axiológica de tales derechos, los cuales derivan directamente de la dignidad humana y constituyen los pilares del orden jurídico. En consecuencia, toda persona –sea natural o jurídica– se encuentra obligada a respetar los derechos fundamentales de los demás, incluso en el ámbito de sus relaciones privadas.

1.2.2.3. Contenido esencial de los derechos fundamentales laborales

En el ámbito laboral, los derechos fundamentales son aquellos inherentes al trabajador por su condición de tal dentro de la relación de subordinación con su empleador, manteniendo su vigencia, protección y respeto, sobre ello, el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 1124-2001-AA/TC, precisó que la relación laboral no supone pérdida ni suspensión de derechos fundamentales del trabajador sino la adecuación de su ejercicio conforme al contexto de la prestación de servicios y en ese mismo sentido, se configuran como límite a la potestad del empleador; lo sostenido por el máximo intérprete de la Constitución permite materializar la característica esencial de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales.

Asimismo, la irrenunciabilidad de los derechos también se manifiesta en la relación laboral, pues el trabajador no puede renunciar a los derechos, que son base de su propia dignidad, incluso haya consentimiento expreso; ello advierte la íntima relación con el principio de razonabilidad, pues este último limita y /o restringe la toma de decisiones unilaterales del empleador, obligando a que estas estén justificadas y no sustentarse únicamente en la voluntad expresa.

En cuanto a su contenido esencial, los derechos fundamentales laborales comprenden aquellas facultades mínimas indispensables para que el trabajador pueda desarrollar su personalidad, libertad e integridad dentro de la relación laboral. Dicho contenido esencial constituye un límite infranqueable tanto para el legislador como para el empleador, de modo que ninguna medida empresarial puede vaciar o desnaturalizar estos derechos. El Tribunal Constitucional ha señalado que la afectación del contenido esencial de un derecho fundamental resulta inconstitucional, aun cuando la medida adoptada persiga fines legítimos, si no supera el test de proporcionalidad.

Finalmente, los derechos fundamentales laborales cumplen una función esencial de limitación del poder empresarial, asegurando que el ejercicio de la potestad de dirección, control y sanción se realice dentro de parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. En el Estado constitucional peruano, estos derechos operan como criterios de control de la actuación privada del empleador, permitiendo al juez constitucional y laboral evaluar la legitimidad de las decisiones empresariales. De este modo, los derechos fundamentales laborales se consolidan como instrumentos de equilibrio en la

relación de trabajo y como garantías efectivas de la dignidad del trabajador (Jimenez et al, 2022).

1.2.2.4. La protección del derecho fundamental al trabajo por el Estado

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares esenciales del Estado Social y Democrático de Derecho, en tanto garantiza no solo la posibilidad de acceder a un medio de subsistencia, sino también el ejercicio pleno de la dignidad humana a través de la participación productiva en la sociedad. Este derecho, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, establece que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Tal disposición impone al Estado la obligación de promover condiciones que aseguren el acceso, la estabilidad y la dignidad en el trabajo Protección ante el despido, la protección adecuada y sentido del despido.

Desde la perspectiva constitucional, la protección del derecho al trabajo no se limita a un reconocimiento formal, sino que exige la adopción de medidas positivas que garanticen su efectividad. En ese sentido, el artículo 23 de la Constitución dispone que el Estado protege especialmente el trabajo, promueve el empleo productivo y vela por el respeto de los derechos laborales fundamentales. Esta obligación se traduce en la necesidad de diseñar políticas públicas, normas y mecanismos institucionales orientados a impedir la vulneración de este derecho, tanto de la administración pública, como de los propios particulares.

Asimismo, la protección del derecho al trabajo debe interpretarse a la luz de los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6 y ss.) y el Protocolo de San Salvador (art. 7), los cuales establecen que los Estados deben garantizar el acceso a un trabajo libremente escogido, con condiciones justas, equitativas y satisfactorias. El Tribunal Constitucional peruano, en reiterada jurisprudencia (por ejemplo: STC Exp. n.º 1124-2001-AA/TC y STC Exp. n.º 976-2001-AA/TC), ha señalado que el trabajo, por su dimensión social y económica, posee una doble dimensión: individual, en cuanto derecho subjetivo del trabajador; y colectiva, en cuanto interés público que compromete al Estado en su tutela.

En consecuencia, la protección del derecho al trabajo por el Estado no puede entenderse como una simple facultad política, sino como un mandato jurídico imperativo derivado del principio de dignidad humana y del deber estatal de asegurar el bien común. Su eficacia práctica depende, en última instancia, de la coherencia entre la normativa, las políticas de empleo y la actuación efectiva de las instituciones encargadas de su tutela.

Es por eso por lo que “la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; apunta a la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por causa no prevista en la ley” (Toyama, 2007, p. 331). El autor pone de relieve uno de los pilares del derecho del trabajo moderno: la protección de la estabilidad en el empleo como manifestación concreta de la tutela estatal del derecho al trabajo. Enfatiza, además, que la finalidad de las normas que regulan la terminación del vínculo

laboral no es otra que garantizar la permanencia del contrato de trabajo, en tanto este constituye el medio a través del cual el trabajador materializa su derecho fundamental al trabajo y su derecho al sustento digno.

Por ello, el Estado, en ejercicio de su función tuitiva, está obligado a diseñar políticas públicas, normas y mecanismos institucionales que garanticen la efectividad de este derecho. Dejar al trabajador expuesto a la voluntad unilateral del empleador sin protección normativa implicaría una vulneración directa del contenido esencial del derecho al trabajo. En consecuencia, su núcleo esencial, en consecuencia, no se agota en la mera existencia del contrato de trabajo, sino en la garantía de que dicho vínculo se desarrolle y se mantenga bajo condiciones que respeten la dignidad de la persona, su seguridad jurídica y su bienestar material y moral.

1.2.2.5. La sanción desproporcionada en un despido fraudulento

Cabe el desarrollo de este aspecto para complementar el concepto de la variable dependiente, dejando en claro que la potestad disciplinaria es una manifestación del poder de dirección del empleador, estructurado sobre la subordinación, en cuanto habilita a imponer consecuencias jurídicas ante incumplimientos del trabajador que afecten la disciplina y organización empresarial; sin embargo, por tratarse de una potestad sancionadora privada, su ejercicio no puede concebirse como discrecionalidad absoluta, sino como competencia jurídicamente reglada, condicionada por la Constitución, la ley y las fuentes normativas internas que son habilitadas válidamente.

De acuerdo con dicha perspectiva en sentido dogmático para el derecho laboral se ha precisado que la sanción disciplinaria exige cobertura normativa previa, respeto al principio de legalidad y tipicidad, y observancia de límites materiales y temporales (como la inmediatez), precisamente para impedir arbitrariedades y preservar la vigencia efectiva de los derechos del trabajador dentro del concepto de dependencia que genera el vínculo (Fernández, El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente, 2015).

Es necesario considerar una limitación para esta potestad o empoderamiento, ello considerado desde la constitucionalización del derecho del trabajo, esto es que la relación laboral constituye un espacio de poder cuya expansión exige contrapesos, y allí los derechos fundamentales del trabajador operan simultáneamente como herramienta de tutela y en el campo privado como límite a dicho poder (Ugarte, 2020).

En virtud de lo señalado es posible comprender a los efectos de control que tiene la razonabilidad y proporcionalidad, esto es que funciona como parámetro de validez sustantiva de la medida disciplinaria: la razonabilidad exige que la decisión sea no arbitraria, coherente con la finalidad legítima de preservar el orden productivo y respetuosa del contenido esencial de los derechos, mientras que la proporcionalidad impone un juicio de correspondencia entre la gravedad de la conducta y la intensidad de la sanción, evitando respuestas excesivas que, aun cuando se presenten como

legales, resulten materialmente incompatibles con la protección del trabajo desde el estándar constitucional (Irureta, 2020).

Con relación a lo explicado es posible considerar además la dimensión procedimental imprescindible, lo cual comprende incluso en sede empresarial, el debido proceso disciplina la investigación interna y condiciona la validez de la sanción, al exigir garantías mínimas relacionadas a la motivación suficiente y la manifestación del derecho a la defensa (Tejada, 2016).

Teniendo en cuenta tal postura, el carácter desproporcionado de las sanciones en el despido se entiende como un quiebre de la gradualidad y como indicio objetivo de abuso del poder disciplinario, dado que el despido, en tanto que es la consecuencia más gravosa, debe reservarse para infracciones de entidad equivalente; la aplicación del cese por faltas leves o por imputaciones sobredimensionadas revela una reacción punitiva incompatible con la proporcionalidad y, por ende, tendría que someterse jurisdiccionalmente al control (Fernández, 2013).

Para lo que se comprende en el espacio del despido con carácter fraudulento, la desproporción suele articularse con la mala fe, esto es que se presenta una causa formalmente típica, pero se imputan hechos falsos, se fuerza la calificación o se construye un pretexto sancionador para encubrir una decisión extintiva lesiva de derechos, lo que desplaza el análisis hacia la

efectividad de la tutela ante el poder privado para garantizar los derechos fundamentales (Boza, 2024).

De acuerdo con lo explicado se puede señalar además que, la aplicación judicial consistente de proporcionalidad y razonabilidad no solo depura la legalidad del despido, sino que opera como garantía material de los derechos fundamentales del trabajador, al impedir que la subordinación se convierta en un canal de sanción arbitraria o de extinción encubierta en el manto de la potestad disciplinaria como apariencia.

1.3. Operacionalización o categorización de variables

1.3.1. Definición conceptual

1.3.1.1. Definición conceptual de la variable independiente: “La proporcionalidad y la razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos”

Esta variable se conceptúa como un estándar de control constitucional y laboral que limita el poder disciplinario del empleador, exigiendo que la medida extintiva sea idónea para proteger un fin legítimo, necesaria en cuanto no exista una alternativa menos lesiva, y estrictamente ponderada en sentido estricto para que el sacrificio de los derechos del trabajador no exceda la entidad real de la conducta imputada ni la gravedad efectivamente acreditada; en clave de razonabilidad, implica además coherencia lógica y justificativa entre hechos probados, tipificación de la falta grave y elección del despido como sanción máxima, de modo que se excluyan decisiones arbitrarias, desproporcionadas o basadas en imputaciones instrumentales para que el propósito fraudulento se encubra.

1.3.1.2. Definición conceptual de la variable dependiente: “ La garantía de derechos fundamentales del trabajador”

Es posible asumir conceptualmente esta variable como las obligaciones de respeto, protección y tutela efectiva que vinculan al empleador y al Estado en el marco de la relación laboral, asegurando que derechos como el trabajo, la dignidad, la igualdad y no discriminación, la

libertad sindical, el debido procedimiento y la tutela jurisdiccional efectiva no sean restringidos ilegítimamente por actos de despido, y que, ante una afectación, se activen mecanismos restitutorios y/o reparadores idóneos para restablecer el contenido esencial del derecho comprometido, neutralizar el abuso de poder y evitar que el cese fraudulento alcance su efecto.

1.3.2. Definición operativa

Variable	Dimensiones o características	Indicadores	Técnica e instrumento
<p>Independiente:</p> <p>Proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y falta grave atribuida en despidos fraudulentos</p>	<p>La idoneidad de las medidas</p> <p>La necesidad</p> <p>La proporcionalidad en sentido estricto</p> <p>Razonabilidad o motivación y congruencia fáctico normativa.</p>	<p>El fin legítimo identificado</p> <p>Subsunción y tipicidad de la falta grave</p> <p>Evaluación de alternativas al despido</p> <p>Suficiencia y valoración de prueba</p> <p>Motivación explícita del juicio de gravedad</p> <p>Coherencia entre hechos, norma y sanción</p>	<p>Técnica:</p> <p>Análisis documental y de contenido.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Matriz guía de la proporcionalidad y razonabilidad aplicada en resoluciones</p>

<p>Dependiente: Garantía de derechos fundamentales del trabajador</p>	<p>El reconocimiento del derecho comprometido.</p> <p>Garantías procedimentales.</p> <p>Eficacia de la tutela.</p>	<p>Identificación del derecho vulnerado.</p> <p>Control de arbitrariedad.</p> <p>Estándar de motivación judicial.</p> <p>Medida otorgada.</p> <p>Grado de restablecimiento del contenido esencial.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Análisis documental y jurisprudencial</p> <p>Instrumento:</p> <p>Ficha de análisis de tutela de derechos fundamentales.</p>
---	--	--	--

Capítulo II

Diseño metodológico

2.1. Tipo de Investigación

Esta tesis se ha desarrollado bajo un tipo de estudio jurídico no experimental, por cuanto no se manipulan variables ni se interviene en la realidad laboral, sino que se examinan decisiones y actuaciones ya producidas. En su alcance, es explicativa con orientación causal en términos jurídico-argumentativos, debido a que busca determinar el efecto que genera la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre el nivel de garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador frente al despido fraudulento, identificando cómo dichos principios operan como criterios de control material del poder disciplinario y cómo inciden en la protección del trabajador.

Se reconoce además un enfoque cualitativo y dogmático–jurisprudencial, porque se sustenta en el análisis sistemático de normas, doctrina y, principalmente, de la motivación judicial (test de proporcionalidad/razonabilidad y estándares de tutela de derechos) a partir de técnicas de análisis documental y de contenido. Asimismo, presenta un componente descriptivo–analítico complementario, en la medida en que caracteriza patrones decisorios y niveles de fundamentación en resoluciones y expedientes seleccionados, con el objeto de sostener conclusiones sobre los efectos de derechos fundamentales garantizados.

2.2. Diseño de contrastación de hipótesis

Ello se ha estructurado sobre el esquema no experimental, transeccional y comparativo-analítico, en el que la verificación se realiza mediante inferencia lógico-jurídica y análisis de contenido de una muestra intencional de resoluciones judiciales y expedientes sobre despido fraudulento en el Perú. La hipótesis se contrasta confrontando dos patrones decisorios: primero, casos en los que la motivación judicial aplica explícita o implícitamente los juicios de idoneidad, necesidad y ponderación, además de un control de razonabilidad y congruencia fáctico-normativa; y segundo, casos en los que tales principios son omitidos o se aplican de modo declarativo simplemente.

Se genera la consistente corroboración en tanto la presencia de una aplicación argumentativamente completa de proporcionalidad o razonabilidad se asocia con mayores niveles de garantía efectiva de derechos fundamentales, objetivados en indicadores como reconocimiento expreso del derecho lesionado, control de arbitrariedad/fraude, estándar de motivación reforzada y adopción de remedios eficaces (reposición y/o reparación idónea), mientras que la ausencia o debilidad del test se vincula con tutela insuficiente o remedios que no restablecen el contenido esencial del derecho comprometido. La consistencia del contraste se asegura mediante una matriz de codificación previamente definida, criterios uniformes de valoración y

triangulación normativa–jurisprudencial para sostener la conclusión de la investigación.

2.2.1. Formulación del problema.

¿Qué efecto tiene la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador frente a los despidos fraudulentos en el Perú?

2.2.2. Objetivos.

2.2.2.1. Objetivo General.

Determinar el efecto de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador frente a los despidos fraudulentos en el Perú.

2.2.2.2. Objetivos Específicos.

- Analizar los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo laboral peruano como límite a la potestad sancionadora del empleador.
- Identificar la afectación de los derechos fundamentales del trabajador ante una sanción desproporcionada en un despido fraudulento.
- Examinar criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento.

- Proponer la positivización del despido fraudulento dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.3. Hipótesis.

Si no se aplica judicialmente los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el análisis de las faltas graves atribuidas en los casos de despido fraudulento, se transgrede los derechos fundamentales del trabajador, debilitando su tutela constitucional efectiva.

2.2.4. Variables.

2.2.4.1. Variable independiente.

La proporcionalidad y razonabilidad entre la sanción y la falta grave atribuida en despidos fraudulentos

2.2.4.2. Variable dependiente.

La garantía de derechos fundamentales del trabajador.

2.3. Unidad de análisis, población y muestra

2.3.1. Unidad de análisis

Está definida por cada pronunciamiento jurisdiccional contenido en los documentos adjuntos, entendido como una decisión judicial completa (casación laboral) en la que se reconstruyen hechos imputados como falta

grave, se valora su acreditación y se fija el estándar de control del despido (fraudulento o no), particularmente respecto de la exigencia de proporcionalidad y razonabilidad entre la conducta atribuida y la sanción máxima, así como de la consecuencia tutelar (reposición y otros remedios) vinculada a la protección de derechos fundamentales del trabajador; operativamente, dentro de cada unidad se examinan la imputación, la motivación y la determinación del caso.

2.3.2. Población

Se constituye en base a jurisprudencia peruana relevante que resuelve controversias de reposición por despido fraudulento y delimita los criterios de tutela de derechos fundamentales del trabajador frente al ejercicio del poder disciplinario del empleador en el Perú, con énfasis en los pronunciamientos de la Corte Suprema (Salas de Derecho Constitucional y Social) en los que se discute, expresa o implícitamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción de despido frente a la falta grave imputada y el estándar de protección efectiva del derecho al trabajo, dignidad, defensa y tutela jurisdiccional sobre los derechos fundamentales.

2.3.3. Muestra

Se ha determinado para esta investigación bajo el concepto de no probabilística e intencional, así este tipo de muestra queda integrada por 10 resoluciones en cuanto constituyen casos paradigmáticos para contrastar criterios a favor y en contra de aplicar un control material de

proporcionalidad/razonabilidad en el despido fraudulento y para observar su impacto en la tutela efectiva; en términos de identificación, comprende casaciones laborales de la Corte Suprema referidas a reposición por despido fraudulento y materias conexas; la selección se justifica porque todos los casos permiten codificar, con una matriz de análisis jurisprudencial, la presencia/ausencia de razonabilidad y proporcionalidad en la motivación y la eficacia de protección de derechos.

2.3. Técnicas e instrumentos

2.3.1. Técnicas

2.3.1.1. Técnica de análisis documental y de contenido

Esta técnica se aplica a la muestra de sentencias y actuados procesales adjuntos, con el propósito de reconstruir la imputación de la falta grave, la valoración probatoria, la motivación del órgano jurisdiccional y el modo en que se emplean los principios de proporcionalidad y razonabilidad para controlar la sanción de despido y definir si los derechos fundamentales son protegidos.

2.3.1.2. Técnica de análisis jurisprudencial

Esta técnica se destina a la identificación de patrones decisorios, criterios reiterados y divergencias en la fundamentación, a fin de establecer el efecto de dichos principios sobre la garantía efectiva, verificando cuán idóneo resultó el remedio y la consistencia del razonamiento.

2.3.2. Instrumentos

2.3.2.1. Guía de análisis jurisprudencial

Este instrumento sirve como matriz de codificación, que contiene categorías previamente definidas para registrar: primero, hechos imputados y tipificación de la falta grave; segundo, estándar de control del despido (fraude/arbitrariedad); tercero, presencia y calidad del juicio de idoneidad, necesidad y ponderación o equivalentes argumentativos; cuarto, razonabilidad y congruencia fáctico-normativa; quinto, derechos fundamentales comprometidos y su reconocimiento; y sexto tipo y eficacia de la tutela de los derechos.

2.3.2.2. Ficha de extracción normativa - doctrinal

Es utilizada para sistematizar los criterios constitucionales y laborales aplicables, y un protocolo de confiabilidad interna para uniformizar la lectura de casos (criterios de inclusión, reglas de codificación y verificación de consistencia), asegurando que la comparación entre decisiones se sostenga bajo homogeneidad de parámetros.

2.4. Aspectos éticos de la investigación

Esta tesis se ha desarrollado bajo parámetros de la ética que incorpora un sentido de integridad del aspecto académico y sobre todo la responsabilidad jurídica, al basarse únicamente en análisis documental de

sentencias y actuados de acceso legítimo, sin intervención en personas ni manipulación de datos. Se garantiza honestidad intelectual mediante citación verificable, trazabilidad del razonamiento con matriz de codificación y que respecto a la interpretación de criterios se prevenga la selección de sesgos particulares.

El compromiso se enfoca en resguardar confidencialidad cuando existan datos personales, aplicando minimización de identificadores y privilegiando referencias por expediente, órgano y fecha. Se asegura objetividad separando descripción y valoración crítica, y se orientan los resultados a fortalecer estándares de motivación y tutela efectiva de derechos fundamentales, procurando evitar usos de tipo lesivo o estigmatizador.

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultado del análisis jurisprudencial

Tabla 1: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 09636-2019, Lima. Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro.

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	En la resolución se advierte el criterio para entender como fin legítimo el deber de seguridad y salud en el trabajo y la potestad de dirección, pero se condiciona su ejercicio a criterios de razonabilidad, de modo que las medidas internas solo resultan constitucionalmente aceptables si guardan coherencia con el objetivo preventivo y de acuerdo con la regulación jurídica que se aplica.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	En el documento analizado está ausente el desarrollo típico de alternativas sancionatorias al despido, al tratarse de control de reglas internas; sin embargo, la

exigencia de razonabilidad opera como límite funcional que obliga a preferir regulaciones menos restrictivas cuando el mismo fin preventivo pueda alcanzarse sin perjudicar el derecho laboral.

Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida

Se reconoce en el criterio la indicación de que el juicio de proporcionalidad es parámetro de control de las actuaciones del empleador, lo que traslada el estándar hacia la necesidad de balancear la intensidad de la medida interna con la entidad del riesgo o la falta de cumplimiento que se ha de corregir.

Razonabilidad y motivación congruencia fáctica normativa, arbitrariedad

Se aprecia el aporte respecto al reconocimiento de que la potestad disciplinaria y regulatoria no es pura, sino discrecional y jurídica, no jurídicamente motivable y controlable; la congruencia entre finalidad, regla interna y efectos sobre el trabajador se asume como

			presupuesto que permite evitar el carácter arbitrario.
Garantía de derechos fundamentales del trabajador	de Reconocimiento del derecho como derecho comprometido, control de fraude o arbitrariedad		Se reconoce que la protección está centrada en impedir que el poder de organización vacíe contenido esencial de derechos laborales como el trabajo o la dignidad, mediante reglas internas irrazonables, configurando la prevención de efectos negativos.
	Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial		Respecto a las garantías procedimentales existe el estándar de motivación judicial orientado a justificar el parámetro de razonabilidad como límite; el control se proyecta como garantía frente a reglas que tienden a la lesión.
	Eficacia del remedio, reposición o reparación idónea, restablecimiento	del	Con respecto a la eficacia se aprecia que la imposición de un remedio funciona como invalidez o inaplicación de disposiciones internas irrazonables y de confirmación del control

jurisdiccional; no se observa reposición por despido fraudulento, pero sí un efecto estructural de tutela pues limita la acción disciplinaria.

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:
https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgipTXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 2: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 3752-2021. Del Santa . Reposición por despido fraudulento y otros

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	Es posible reconocer que la causal de rendimiento deficiente no puede operar como etiqueta abierta o arbitraria; la idoneidad de la decisión extintiva queda condicionada a reglas objetivas de evaluación y a la correcta vinculación entre la actividad desempeñada y el carácter legal de la causa.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Se reconoce bajo un carácter implícito al criterio de necesidad, esto es que si el rendimiento no se acredita bajo estándares verificables, el despido deviene innecesario y sustituible por medidas de mejora o evaluación regular, siendo irrazonable optar por la sanción máxima sin que los mecanismos ordinarios se agoten.

<p>Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida</p>	<p>Existe una proyección respecto al juicio de balance al exigir que la afectación al derecho al trabajo solo sea aceptable si el incumplimiento tiene gravedad probada y vinculada a parámetros previos; la ausencia de tales parámetros debilita el despido en su sentido de proporcionalidad.</p>
<p>Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, no arbitraria</p>	<p>Se aprecia un aspecto enfático dirigido a excluir arbitrariedad, esto es que la motivación debe explicar por qué el rendimiento no verificado encaja en la causal y por qué justifica la sanción máxima, bajo un estándar de coherencia entre la decisión los hechos y las reglas.</p>
<p>Garantía de Reconocimiento de derechos fundamentales del trabajador</p>	<p>Es de apreciar la protección del contenido esencial del derecho al trabajo frente a decisiones empresariales construidas sobre criterios indeterminados; la razonabilidad funciona como</p>

garantía material frente a ceses
cuya legalidad solo es aparente.

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial	Es de observar la exigencia de motivación reforzada en la valoración judicial del rendimiento y del procedimiento seguido, tal cual elemento del debido procedimiento.
---	---

Eficacia del remedio, como reposición o reparación idónea, restablecimiento	Como se trata de una reposición por despido fraudulento, la eficacia se vincula con restituir el vínculo cuando la causal se usa de modo arbitrario; el razonamiento judicial se orienta a impedir que la evaluación se convierta en un mecanismo para eludir la protección.
--	--

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la
información contenida en el enlace:
https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgiptXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 3: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 45669-2022, La Libertad. Reposición

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	De acuerdo con lo revisado respecto al despido fraudulento se configura por incorrecta tipificación de hechos y, adicionalmente, por afectación a razonabilidad/proporcionalidad cuando la imputación no se acredita en la entidad alegada; la subsunción defectuosa impide sostener la idoneidad del despido en tanto acción de control disciplinario.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Es de notar la presencia lógica de graduación sancionatoria prevista en reglamento interno (amonestación/suspensión/despido), lo que permite inferir que la sanción máxima no es necesaria cuando la conducta acreditada no alcanza el umbral de gravedad o cuando existen respuestas menos

		lesivas que se vinculan con el control de la disciplina laboral.
Proporcionalidad estricto como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida	Se aprecia en la resolución el desarrollo sobre el balance, esto es la afectación intensa al derecho al trabajo exige que la gravedad del hecho esté probada; cuando solo se acredita parcialmente el hecho imputado o no se acredita el elemento central, que el despido no supera el criterio de ponderación.	
Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica normativa, arbitrariedad	Se reconoce en la determinación el énfasis sobre la congruencia entre imputación, prueba y falta legal; la falta de acreditación suficiente y convierte el despido en irrazonable y revela que la tipificación se usa de modo instrumental.	
Garantía de Reconocimiento de derechos fundamentales del trabajador	Es de apreciar el expreso reconocimiento del derecho al trabajo y su tutela frente a despidos lesivos; el control judicial se dirige a neutralizar arbitrariedad y a impedir que la imputación formal	

encubra injustificadamente una determinación extintiva.

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial	Existe la integración del debido proceso (incluida motivación) como estándar de revisión, reforzando que la prueba y la tipicidad deben lograr una evaluación de tipo racional.
--	---

Eficacia del remedio, reposición reparación idónea, restablecimiento	del Se está mostrando la protección restitutoria como remedio idóneo en o la medida en que la decisión concluye en la impropiedad material del despido por falta de acreditación y por desproporción; el restablecimiento del vínculo que constitucionalmente se justifica por la lesión.
--	---

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace: https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgipTXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 4: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 3263-2018, Tacna Reposición por despido.

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	De acuerdo con lo revisado existe una discusión que se conecta con la corrección del uso del reglamento interno y con la coherencia entre falta atribuida y sanción; la idoneidad del despido se debilita cuando la sanción impuesta se aparta de los parámetros internos y de la entidad del hecho imputado que es reconoce de manera real.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	En la resolución está indicándose la presencia de un esquema sancionatorio (amonestación/suspensión) previsto en el reglamento, lo que permite sostener que el despido no es necesario si el propio régimen interno prefigura medidas previas para faltas de menor entidad o

		antecedentes no concluyentes en el campo disciplinario.
Proporcionalidad	Según lo revisado la forma de	
en sentido estricto	razonar se encuentra encaminada a	
como	que la sanción máxima solo es	
ponderación,	aceptable cuando la gravedad es	
gravedad	verificable y compatible con el	
acreditada frente	patrón interno; de lo contrario, el	
a la medida	sacrificio del derecho al trabajo	
	que sale del marco disciplinario	
	que tiene como finalidad.	
Razonabilidad y	Se aprecia la indicación sobre la	
motivación como	razonabilidad o proporcionalidad	
congruencia	se articula con la exigencia de	
fáctica	y motivación suficiente; se descarta	
normativa,	no arbitrariedad cuando la decisión	
arbitrariedad	judicial mantiene coherencia entre	
	hechos, norma aplicable y lo que	
	en el reglamento interno se	
	concibe como límite.	
Garantía de Reconocimiento	Es de apreciar la protección que se	
derechos del derecho como	conecta con impedir que el despido	
fundamentales derecho	se use como sanción automática o	
del trabajador comprometido,	desviada, con impacto directo en el	

control de fraude o arbitrariedad derecho al trabajo y lo que en la justicia disciplinaria se presenta como estándar.

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial Ha de reconocerse lo discutido respecto al debido proceso y debida motivación, en el sentido de que la revisión casatoria verifica si el razonamiento judicial respetó garantías de motivación suficiente y control de la constitucionalidad y la legalidad.

Eficacia del remedio, reposición o reparación idónea, restablecimiento En tanto que se mantiene la decisión frente al recurso de la demandada, la tutela reconocida en instancias previas se consolida; la eficacia se refleja en preservar el estándar de control material del despido y si en caso corresponde el efecto de restitución.

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgipXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 5: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 21463-2022, Lima Reposición por despido fraudulento y otros

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	De acuerdo con lo revisado se aprecia un estándar material: el despido solo es válido si la grave afectación al derecho al trabajo se compensa con la gravedad probada de los hechos; ello exige que la imputación y su encuadre normativo puedan ser verificables y consistentes.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Según lo revisado se contempla con criterio que este sub principio deriva del carácter excepcional del despido; si la gravedad no se prueba, el sistema disciplinario debía preferir medidas menos lesivas o, en su defecto, descartar la sanción más alta cuando el soporte es ausente.
	Proporcionalidad en sentido estricto como	Según lo que se plantea en el caso está presente la lógica de ponderación: a mayor afectación

<p>ponderación, gravedad acreditada frente a la medida</p>	<p>del derecho al trabajo, mayor carga de justificación y prueba; cuando esta carga no se satisface, el despido tendrá a la desproporcionalidad como característica.</p>
<p>Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad</p>	<p>Ha de observarse que se conecta la razonabilidad con la motivación del empleador y con el control judicial sobre la coherencia de la sanción; se rechaza la decisión que no explique por qué era mas adecuada la respuesta con la medida más alta.</p>
<p>Garantía de Reconocimiento de derechos fundamentales del trabajador</p>	<p>Es reconocible la afirmación de que el derecho al trabajo se percibe como parámetro de control, habilitando tutela frente a sanciones extintivas que carecen de suficiente justificación probatoria.</p>
<p>Garantías procedimentales como debido</p>	<p>Se verifica la expresión de la garantía basada en el control de racionalidad de la motivación y del</p>

proceso, procedimiento, evitando motivación decisiones disciplinarias que se judicial sostengan solo en afirmaciones o la elucubración débil de las inferencias.

Eficacia del Puede reconocerse la discusión remedio, como jurídica sobre vías de tutela reposición o (restitutoria o resarcitoria) y sus reparación límites; la eficacia se mide por si el idónea, remedio seleccionado neutraliza el restablecimiento efecto lesivo del cese y respecto al derecho comprometido hace que se restablezca su contenido esencial.

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgiptXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 6: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 05278-2021, Lima Reposición por despido fraudulento

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	El resultado de la resolución advierte la prioridad del estándar definicional del despido fraudulento (hechos falsos/inexistentes, falta no prevista, ánimo perverso/engaño), por lo que la idoneidad se examina principalmente desde veracidad y tipicidad, más que desde un test de proporcionalidad que sobre la sanción pueda ser aplicado.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	En el acto resolutivo se denota ausencia de orientación hacia alternativas disciplinarias; la lógica del caso concentra el análisis en si el despido fue o no fraudulento conforme a sus presupuestos, dejando de lado lo que respecto a graduación se pudiera discutir.

<p>Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida</p>	<p>Se puede apreciar la aparición de la ponderación, que en términos prácticos, se encuentra subsumida en la constatación de fraude: si no se acredita el fraude, la proporcionalidad de la sanción no funciona sobre la decisión como un eje determinante.</p>
<p>Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad</p>	<p>Ha podido verificarse la presencia de actividad enfática en tipicidad y coherencia normativa; la motivación judicial se orienta a justificar por qué los supuestos de fraude concurren o no, que se reconoce como una manera de ejercer control sobre circunstancias arbitrarias.</p>
<p>Garantía de Reconocimiento derechos del derecho como fundamentales del trabajador derecho comprometido, control de fraude o arbitrariedad</p>	<p>De acuerdo con el contenido resolutivo se reconoce al trabajo como derecho que representa un marco legal, pero la tutela efectiva depende de superar el umbral probatorio de la configuración del fraude; el estándar se presenta para</p>

funcionar mediante el control para acceder al efecto repositório.

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial	De lo apreciado se reconoce la invocación de garantías jurisdiccionales (debido proceso/motivación) como soporte de la revisión; el control es eminentemente argumentativo y de legalidad constitucional que aplica sobre la acción destinada a calificar.
--	--

Eficacia del remedio, reposición, reparación idónea, restablecimiento	Del resultado se aprecia que la desestimación de lo que el demandante plantea en su recurso, la eficacia del remedio restitutorio no se activa; el caso evidencia que, sin acreditación de fraude, la tutela constitucional que no alcanza a la reposición como efecto.
---	---

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgptXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 7: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 4574-2024 Pasco Reposición al cargo habitual y otros

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	De acuerdo con lo revisado en la resolución puede apreciarse la existencia de despido fraudulento por imputación con ánimo perverso de faltas graves, de modo que la idoneidad del despido queda descartada porque la medida extintiva se sostiene en una subsunción instrumental, pero que no calza en el carácter genuino de un juicio disciplinario.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Según lo que se aprecia ante la configuración del fraude, el debate sobre alternativas pierde centralidad: la sanción máxima resulta ilegítima desde el origen por el vicio de imputación; no se trata de escoger entre sanciones, sino de invalidar acciones determinadas sobre el engaño como base.

Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida	Conforme la revisión muestra, es absorbida la ponderación por la propia constatación de mala fe: la afectación del derecho al trabajo no puede justificarse con gravedad aparente cuando la imputación responde a cuando el despido sin causa intenta eludirse.
Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad	Según lo evaluado en el expediente, está manifestándose la razonabilidad está manifiesta en la incongruencia entre imputación y realidad fáctica, apreciándose el uso del procedimiento como fachada; la motivación exigible se sustituye por una imputación formal que el control judicial no es superado.
Garantía de Reconocimiento de derechos fundamentales del trabajador	Es importante indicar que se esta protegiendo de forma directa el derecho al trabajo frente a prácticas de despido encubiertas; control de fraude la calificación de fraude opera o arbitrariedad

como un instrumento reforzado para la garantía.

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial	Cabe explicar lo observado respecto a que se expresa la garantía sobre la revisión casatoria que reorienta el razonamiento hacia el estándar constitucional del despido fraudulento y su incompatibilidad respecto del poder disciplinario cuando se convierte en abuso.
--	--

Eficacia del remedio, reposición o reparación idónea, restablecimiento	del Siendo que el resultado cuando declara fundadoAl declararse fundado el recurso del trabajador y casarse la decisión previa, la tutela se proyecta hacia la reposición al cargo habitual y a la evaluación de consecuencias resarcitorias planteadas; el remedio se orienta a restablecer la situación jurídica lesionada de manera efectiva .
--	---

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:
https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgipTnS1ShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 8: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 28336 Ayacucho Reposición laboral y otros

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	El resultado del análisis muestra un criterio fijo y restrictivo, esto es que en despido fraudulento, el examen se acota a veracidad, tipicidad y vicio de voluntad; la idoneidad se entiende como corrección de la imputación, más nunca asumido como juicio de control sancionador.
	Necesidad alternativas menos lesivas o mínima afectación	De acuerdo con lo revisado ha sido expresamente descartada la evaluación de graduación de la sanción, con lo cual la necesidad, en sentido de comparar medidas menos lesivas, no constituye parámetro que en este tipo de proceso tenga operatividad.
	Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación,	Se puede apreciar la exclusión del control de parte de la ponderación respecto del quantum sancionatorio; el estándar se

<p>gravedad acreditada frente a la medida</p>	<p>reduce a comprobar el fraude en la imputación y no a evaluar si el despido respecto a la conducta descrita ha sido excesivo.</p>
<p>Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad</p>	<p>Se puede apreciar la reconducción de la razonabilidad hacia la coherencia típica y a verdad material, no a balance de intereses; el control de arbitrariedad se concreta en la depuración de la imputación falsa o no tipificada.</p>
<p>Garantía de derechos fundamentales del trabajador</p>	<p>Reconocimiento del derecho como postura adoptada en el criterio respecto a la protección del derecho al trabajo, principalmente control de fraude como garantía frente a fraude o arbitrariedad (engaño/elusión), no como protección ante el carácter desmedido de las sanciones.</p>
<p>Garantías procedimentales como debido proceso,</p>	<p>De acuerdo con lo observado, estaría siendo privilegiado el control de legalidad constitucional concentrado en tipicidad y veracidad; la motivación judicial</p>

motivación judicial	debe explicar por qué concurre o no el fraude, más que esperar graduación sancionatoria justificada.
---------------------	--

Eficacia del remedio, reposición o reparación idónea, restablecimiento	Se verifica en el contenido que se condiciona el carácter de eficacia a la prueba del fraude; si el fraude no se acredita, la reposición se torna improcedente desde la lógica del criterio adoptado, aun cuando pudiera discutirse el nivel de la sanción cuando es excesivo.
--	--

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Djov6vTGgiptXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 9: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N°1112-2019. La Libertad Reposición.

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	Existe una posición o criterios para sostener que en despido fraudulento el análisis no se centra en justificación del despido, sino en determinar si es lesivo del derecho al trabajo mediante fraude; la idoneidad se examina como autenticidad de la causa y la falta de acciones que permitan eludir el control.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Según se puede percibir de la resolución esta carente el enfoque de alternativas sancionatorias, pues el núcleo se ubica en la ilicitud constitucional del acto extintivo; el debate sobre necesidad queda subordinado a la corroboración del fraude o elusión del su control.
	Proporcionalidad en sentido estricto	Es posible observar que existe una aplicación ponderativa que opera

como ponderación, gravedad acreditada frente a la medida	de forma binaria, esto es configurado el despido lesivo por fraude, el acto es incompatible con el derecho al trabajo; el estándar no se orienta a graduar, sino para que se invalide la determinación.
--	---

Razonabilidad y motivación congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad	Según se observa en el documento está conectándose la razonabilidad con la forma aplicada para detectar el uso de causas aparentes para encubrir despido sin causa; la motivación exigible se orienta a revelar la realidad de los hechos, así como la forma en que se tipifica.
---	--

Garantía de derechos fundamentales del trabajador	Reconocimiento del derecho como derecho comprometido, control de fraude o arbitrariedad	De acuerdo con lo revisado se aprecia el criterio de que el derecho al trabajo es el eje del control, reforzando que el fraude es un mecanismo de afectación que se reprocha y pretende controlar desde la perspectiva constitucional.
---	---	--

Garantías procedimentales como debido proceso, motivación judicial	De acuerdo con las garantías procedimentales observadas esta exigiéndose la motivación judicial orientada a la verdad material y a la tipicidad, como garantías de tutela jurisdiccional efectiva ante la posible elusión.
--	--

Eficacia del remedio, reposición o reparación idónea, restablecimiento	Según el resultado del análisis es verificable la discusión sobre acumulación de reposición con pretensiones indemnizatorias (p. ej., lucro cesante), lo que evidencia que la eficacia no solo depende de declarar la lesión, sino de seleccionar remedios compatibles con la aplicación de protección constitucional.
--	--

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Djov6vTGgiptXnSlShaK7ZA?usp=drive_link

Tabla 10: Tabulación del resultado al examinar los criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento: Casación Laboral N° 17160-2017. Tacna. Reposición Laboral.

Variable	Ítem de análisis	Resultado del análisis
Proporcionalidad y razonabilidad entre sanción y falta	Idoneidad como fin legítimo o subsunción	En la resolución se ubica el criterio de que el despido fraudulento requiere engaño e imputación contraria a la verdad; al indicarse que las faltas están acreditadas, la subsunción disciplinaria se considera válida, debilitando la tesis de fraude como mecanismo de protección.
	Necesidad como alternativas menos lesivas o mínima afectación	Respecto al criterio de necesidad se aprecia como postura que critica incorporar proporcionalidad o razonabilidad como elemento del despido fraudulento; con ello, la comparación de alternativas queda fuera del análisis central cuando ha sido acreditada la falta.
	Proporcionalidad en sentido estricto como ponderación,	Según se aprecia no está siendo asumida la ponderación como control determinante, pues el razonamiento se ancla en la

	<p>gravedad acreditada frente a la medida</p>	<p>acreditación de la falta y en la ausencia de fraude; la proporcionalidad queda desplazada frente al juicio que implica probanza o tipicidad.</p>
	<p>Razonabilidad y motivación como congruencia fáctica y normativa, arbitrariedad</p>	<p>Con respecto al criterio de racionalidad en el criterio decisorio se satisface mediante la verificación probatoria y el encuadre normativo de la falta grave; el control de arbitrariedad se entiende cumplido en caso no existan hechos falso ni engaño.</p>
<p>Garantía de derechos fundamentales del trabajador</p>	<p>Reconocimiento del derecho como comprometido, control de fraude o arbitrariedad</p>	<p>Con respecto al derecho al trabajo como garantía se observa que el criterio la condiciona a la demostración del fraude; si la falta grave se acredita, se reduce el espacio para la protección constitucional enfocada en la restitución.</p>
	<p>Garantías procedimentales como debido</p>	<p>Según se aprecia sobre la protección procedimental se reconduce a la corrección del</p>

proceso, motivación judicial	procedimiento y a la motivación sobre la prueba; la decisión se legítima por fundamentación sobre lo acreditado respecto a los hechos.
------------------------------------	--

Eficacia del remedio, reposición reparación idónea, restablecimiento	del De acuerdo con el resultado de la como resolución, cuando no ha sido o verificado el fraude, la reposición pierde viabilidad; el caso muestra un estándar que prioriza tipicidad y prueba por encima de la ponderación sancionatoria tal cual mecanismo de protección.
---	---

Nota: el resultado de este análisis se ha desarrollado en base a la información contenida en el enlace:
https://drive.google.com/drive/folders/1DW4VPOC8Dijov6vTGgipTnSlShaK7ZA?usp=drive_link

3.2. Interpretación del resultado

Según lo que se ha podido revisar como resultado de la aplicación del instrumento sobre la muestra, el efecto de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador frente a los despidos fraudulentos no es uniforme, sino dependiente del estándar decisorio que adopta la institución de justicia para la resolución de los casos en particular.

En tanto el criterio razonado en el ámbito jurisdiccional incorpora, de modo explícito o implícito, un control material de idoneidad, necesidad y ponderación, junto con un examen de congruencia entre hechos, prueba, tipicidad y sanción, se observa un reforzamiento de la tutela del derecho al trabajo y de las garantías conexas (dignidad, debido procedimiento, motivación), porque se eleva la carga de justificación del empleador y se reduce la existencia del carácter arbitrario en la intervención de control disciplinar.

De acuerdo con ello es posible señalar que, la razonabilidad o proporcionalidad opera como criterio de depuración del uso instrumental de causales y de la valoración probatoria, y ello se traduce en remedios más eficaces: reposición cuando la falta grave no se acredita con el umbral exigible o cuando la sanción máxima aparece desmedida frente a la entidad real del hecho atribuido, así como un control jurisdiccional más intenso sobre lo que en el campo judicial o empresarial se utiliza como motivación.

A diferencia de lo indicado, cuando el estándar aplicado restringe el análisis del despido fraudulento a la veracidad de los hechos, la tipicidad formal o la constatación del engaño como presupuesto excluyente, la proporcionalidad y la razonabilidad pierden capacidad operativa como límites del poder disciplinario, y la garantía efectiva de derechos fundamentales

queda condicionada casi por completo a superar un umbral probatorio de fraude comprendido de manera estricta.

Para este tipo de circunstancias, aun cuando pueda existir desmesura sancionatoria o insuficiencia de ponderación, la tutela tiende a volverse más formalista y menos restaurativa, porque la discusión sobre graduación, alternativas menos lesivas y ponderación de afectación al derecho al trabajo queda desplazada, disminuyendo la posibilidad de corregir decisiones empresariales que, sin ser falsas en sentido absoluto, resulten excesivas o carentes de razón justificante.

Teniendo en cuenta lo que corresponde entender de acuerdo con la meta trazada en esta investigación, la muestra permite sostener que la aplicación consistente de proporcionalidad y razonabilidad produce un efecto positivo en la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador, en tanto incrementa el control de arbitrariedad, exige motivación reforzada y favorece remedios restitutorios idóneos; sin embargo, la coexistencia de criterios restrictivos que excluyen o minimizan dicho test genera una protección desigual y, por ello, una eficacia práctica intermitente de la tutela constitucional frente al despido fraudulento. En consecuencia, el efecto identificado no solo es de fortalecimiento cuando se aplica el test, sino también de fragmentación del nivel de garantía cuando su uso es omitido o reducido, lo que impacta directamente en la previsibilidad y en el estándar de

garantías efectivas relacionadas con los derechos laborales de los trabajadores peruanos.

Capítulo IV

Discusión de los resultados

4.1. Discusión sobre los antecedentes

En esta fase de discusión sobre los trabajos previos se ha considerado la investigación de Chávez (2021), quien evalúa el control material, respecto a si el despido resulta razonable como sanción frente a la falta imputada, aportando criterios para identificar arbitrariedad y déficits de motivación en la decisión extintiva. Su contribución radica en ofrecer un marco argumentativo útil para leer la sanción de despido como medida límite y problematizar la coherencia entre imputación, prueba y consecuencia; sin embargo, se diferencia del nuevo estudio porque no se plantea medir el efecto de aplicar proporcionalidad y razonabilidad sobre la garantía efectiva de derechos fundamentales, sino que privilegia un análisis centrado en la calificación y control de razonabilidad desde el debate del fraude en el marco del despido.

También se ha considerado la investigación de Giurfa (2023), de la cual se aprecia un aporte de parámetros de graduación sancionadora que permiten identificar cuándo el despido aparece como respuesta excesiva frente a conductas de menor entidad. Su aporte consiste en suministrar un catálogo operativo de criterios judiciales sobre gravedad y proporcionalidad sancionatoria que puede funcionar como estándar comparativo; empero, se distingue del presente proyecto porque su objeto no se concentra en el despido

fraudulento ni en la tutela constitucional de derechos fundamentales, sino en patrones generales de valoración de faltas y gestión disciplinaria, sin aislar el impacto de la aplicación de proporcionalidad o razonabilidad para que la protección judicial alcance eficacia.

Seguidamente se la discusión se enfoca en la tesis desarrollada por Ruiz (2025), en la que se analiza la presencia jurisdiccional en las decisiones de primera y segunda instancia, la mala fe y la imputación de hechos falsos como núcleos de la lesión constitucional. Su contribución es relevante porque actualiza el mapa de afectaciones al derecho al trabajo derivadas del fraude y evidencia criterios judiciales utilizados para reconocer (o negar) esa vulneración; no obstante, se diferencia de la investigación planteada porque no problematiza de modo central el rol metodológico del test de proporcionalidad y razonabilidad como variable explicativa de la garantía efectiva (restitución/reparación) de los derechos fundamentales, buscando constatar justificación para la vulneración advertida.

Luego se encontró el informe de tesis de los investigadores Chauca y Porta (2022), que, respecto a los medios probatorios insuficientes, enfatizan sobre el impacto del estándar probatorio y de la valoración de la prueba en la suerte del reclamo laboral. Su aporte es mostrar que la tutela del trabajador puede frustrarse no por ausencia de derecho, sino por déficits probatorios y criterios de apreciación que terminan neutralizando la protección; con todo, difiere del nuevo estudio porque no examina como problema central la

proporcionalidad/razonabilidad entre falta y sanción ni su efecto sobre la garantía efectiva de derechos fundamentales, sino la dimensión probatoria comprendida en el resultado del proceso como un trascendente factor.

Por último, se discute sobre la postura en la investigación de Espinoza (2024), en la que se evalúa la vinculación que existe entre despido fraudulento/incausado y el quantum indemnizatorio en un juzgado específico, desplazando el eje hacia la consecuencia económica del cese y los criterios para cuantificar daños y perjuicios. Su contribución es útil para comprender la faceta reparadora de la tutela (y su variabilidad), así como la conexión entre fraude/incausado y respuestas indemnizatorias; sin embargo, se diferencia del presente proyecto porque no busca identificar el efecto de aplicar proporcionalidad y razonabilidad en la motivación del despido y en la tutela constitucional efectiva, sino que se concentra en la cuantificación del daño como resultado, sin convertir el test de proporcionalidad o razonabilidad, bajo la perspectiva de la protección de los derechos fundamentales como marco principal de análisis.

Postura de la discusión de antecedentes:

En base a lo discutido respecto a los antecedentes de la investigación se reconoce la perspectiva de entender la operatividad del control material del poder disciplinario en base a la proporcionalidad y razonabilidad y no como mera retórica, por lo que la originalidad del estudio consiste en determinar su

efecto real en la tutela efectiva de derechos fundamentales ante la condición fraudulente del despido.

El resultado de los trabajos previos es utilizado como base para construir criterios: Chávez aporta la identificación del fraude y la coherencia imputación-prueba-sanción; Giurfa provee estándares para medir “gravedad” y graduación sancionadora; Ruíz actualiza la afectación al derecho al trabajo y patrones decisorios; Chauca y Porta permiten depurar el análisis distinguiendo problemas probatorios de desproporción/arbitrariedad; y Espinoza contribuye a delimitar la dimensión reparadora. Con esos aportes, la nueva tesis se diferencia porque convierte proporcionalidad/razonabilidad en variable explicativa y compara sistemáticamente casos con aplicación fuerte o débil del test para vincular motivación judicial y resultado tutelar de garantía de los derechos con la característica de efectividad tanto en el marco de reparación como en el de reposición.

4.2. Discusión sobre los objetivos específicos

4.2.1. Discusión del objetivo específico: “Analizar los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo laboral peruano como límite a la potestad sancionadora del empleador”

Para el inicio de la discusión sobre este objetivo cabe reconocer el anclaje normativo de la proporcionalidad y la razonabilidad entendidos como los límites al poder sancionador otorgado al empleador, al respecto debe señalarse que existe un anclaje en el parámetro constitucional que impide que la relación laboral restrinja derechos constitucionales o degrade la dignidad del trabajador, lo que convierte a los derechos fundamentales en límites materiales a toda decisión empresarial dentro de lo que se comprende como subordinación producto del vínculo laboral.

Conforme lo indicado normativamente, interesa saber ¿Qué forma adopta el ingreso de los principios estudiados al marco normativo laboral en el Perú, dado que no se contempla como un test vinculado en la regla laboral?, estos principios tanto razonabilidad como proporcionalidad, se presentan como criterios de interdicción de arbitrariedad y de control de legitimidad de la potestad de dirección y sanción, proyectándose sobre la validez de la imputación, la motivación y la respuesta disciplinaria; por ello, aun cuando la legislación ordinaria regule causas y procedimientos, la razonabilidad y la proporcionalidad operan como estándares constitucionales de control material que el juez puede aplicar para eliminar condiciones de encubrimiento o los excesos en el ejercicio de las potestades.

Como tal, la explicación invita a conocer la exigencia concreta de la regulación normativa en el marco laboral con el fin de que se habilite la sanción que resulta del mismo nivel de intensidad como lo es el despido; en sí, lo que se requiere es una justa causa que se vincule a la conducta o capacidad y un procedimiento mínimo de imputación y descargo, lo que impide que el despido se use como reacción automática o discrecional; en términos de proporcionalidad, ello se traduce en que la falta grave no se agota en la etiqueta normativa, sino que debe sostenerse en hechos acreditados y en una gravedad compatible con la sanción máxima, con motivación suficiente para explicar por qué sale del marco de una reacción lesiva en menor grado como respuesta.

Además de lo explicado se ha de cuestionar ¿De qué manera se presenta la conexión entre la subordinación labora y el deber de razonabilidad y la proporcionalidad?, con relación a ello se explica la subordinación en el campo laboral, que el empleador disponga de potestades de dirección, fiscalización y sanción; sin embargo, precisamente porque existe asimetría estructural, el ordenamiento impone límites externos vinculados a derechos fundamentales y a la razonabilidad, de modo que el poder disciplinario quede jurídicamente encauzado y no se convierta en un espacio de asunción de criterios que ante el control resultan inmunes.

La asunción de criterios resulta vinculante con esta discusión por lo que se debe saber ¿Cuál es la función del magistrado en la especialidad laboral para este tipo de control y cuál es la relevancia con el despido fraudulento?, se trata pues de una función de legitimidad y de motivación de decisiones privadas que inciden en derechos, verificando si la imputación es real y jurídicamente consistente, si la sanción se justifica frente a la gravedad del hecho y si se respetaron garantías mínimas; en casos de despido fraudulento, este escrutinio resulta decisivo porque la apariencia de legalidad suele apoyarse en imputaciones instrumentales, y la falta de un control material (idoneidad-necesidad-proporcionalidad/razonabilidad) puede consolidar ceses que provocan lesión pero bajo el disfraz de la acción disciplinaria (Toyama, 2009).

Es posible reconocer un aspecto crítico en relación con el análisis de la proporcionalidad y razonabilidad en el marco normativo del Perú, ello en tanto que la ley laboral regula causas y procedimiento, pero no siempre explicita un deber de graduación sancionadora ni una metodología uniforme para justificar por qué el despido es indispensable, lo que desplaza el estándar hacia la jurisprudencia y produce variabilidad: en unos casos se controla sustantivamente la gravedad y la alternativa menos lesiva, mientras en otros se satisface el control con la sola invocación formal de la falta, lo cual debilita la protección de los derechos que se entiende debe ser efectiva.

Finalmente se requiere establecer una pauta sugerida sobre la manera en que pueda mejorar la condición limitante que como control se ejerce a través de la proporcionalidad y la razonabilidad en torno a la sanción como potestad, sobre ello se puede indicar que ha de ser exigible que el control se haga operativo en tres planos: primero, consistencia fáctico-probatoria de la imputación (para excluir el pretexto), segundo, justificación expresa de la necesidad del despido frente a medidas menos lesivas disponibles y tercero, motivación reforzada sobre la correspondencia entre gravedad y sanción, con lectura constitucional del derecho al trabajo y la dignidad; de este modo, proporcionalidad y razonabilidad dejan de ser cláusulas abstractas y se convierten en un estándar verificable para impedir la arbitrariedad y que el abuso del poder disciplinario sea limitado al neutralizar el despido fraudulento.

Toma de postura:

Como resultado de la discusión desarrollada en relación con este primer objetivo específico, se advierte la condición de límites de exigencia representados por la proporcionalidad y la razonabilidad, los cuales se aplican al poder disciplinario del empleador, no cláusulas decorativas ni control opcional. La invocación formal de una falta grave y el cumplimiento procedimental mínimo no bastan: la sanción de despido requiere justificación material sobre hechos acreditados, fin legítimo, alternativas menos lesivas y correspondencia entre gravedad y sanción, sin que este ausente la motivación suficiente y firme.

Lo que se aprecia en la práctica es una acción trascendental que pretende la reducción de la acción controladora a una subsunción nominal, lo cual crea una zona inmune del poder privado en un contexto de subordinación y facilita la convalidación de despidos fraudulentos, donde la desproporción suele ser indicio de encubrimiento. La tesis aporta al operacionalizar este límite como estándar verificable y comparar su aplicación para determinar su efecto en la tutela efectiva (reposición o reparación suficiente) que ha de funcionar de manera efectiva sobre lo que al trabajador corresponde como derechos fundamentales.

4.2.2. Discusión del objetivo específico: “Identificar la afectación de los derechos fundamentales del trabajador ante una sanción desproporcionada en un despido fraudulento”

Con respecto a la discusión que inspira el desarrollo de este objetivo específico, se debe dar inicio explicando el sentido de la sanción desproporcionada en el marco del despido fraudulento como una acción que tiene efectos sobre los derechos fundamentales, esto es que no se trata solamente de un error disciplinario; ello en tanto que, la desproporción no se reduce a un problema de técnica sancionadora, sino que expresa un ejercicio abusivo del poder privado en un vínculo estructuralmente asimétrico; al imponerse la máxima sanción sin correspondencia con la gravedad real y acreditada de la conducta, la decisión deja de ser un acto organizacional legítimo y se transforma en una intervención injustificada sobre el derecho al

trabajo y sobre el conjunto de garantías constitucionales que en el espacio laboral se mantengan en vigencia.

Ante lo indicado, es necesario saber ¿Cómo es que se produce la vulneración del derecho al trabajo mediante la aplicación desproporcionada de la sanción y el despido fraudulento?, de lo que se habla es de la afectación del contenido esencial del derecho al trabajo en su dimensión de continuidad y estabilidad relativa, pues el cese opera como privación del empleo basada en una imputación instrumental o exagerada, que no responde a una necesidad real de protección del interés empresarial; la consecuencia no es únicamente la pérdida de ingresos, sino la ruptura ilegítima del proyecto laboral y la exposición del trabajador a una exclusión que el ordenamiento solo tolera en tanto se encuentre justificación suficiente para exponer la causa.

Según lo que se puede apreciar, existe de manera directa una afectación del ámbito de dignidad que le corresponde al trabajador cuando se ha producido el despido con característica fraudulenta, toda vez que la falta ha sido sobre dimensionada, en efecto se advierte esta afectación directa a a condición digna del ser humano, observada desde dos vías concurrentes: primero, la estigmatización derivada de atribuir una falta grave sin sustento o con gravedad artificiosa, lo que afecta la reputación profesional y la consideración social del trabajador; y segundo, la instrumentalización del procedimiento disciplinario como mecanismo de expulsión, que convierte al

trabajador en objeto de una decisión de poder antes que en sujeto de derechos, con lo cual en términos constitucionales se desnaturaliza el vínculo laboral.

Sin duda toda esta circunstancia tiene efectos también en relación con el debido procedimiento y sobre todo sobre la defensa como derecho; esto se debe a que la característica desproporcional suele ser correlato de déficits de imputación y motivación: se formula una acusación ambigua o maximalista, se dificulta el contradictorio efectivo y se prescinde de explicar por qué la sanción máxima era indispensable. Cuando la decisión no justifica la conexión entre hechos probados, calificación de falta y necesidad del despido, se produce un vaciamiento del derecho de defensa, porque el trabajador no puede refutar adecuadamente aquello que no está delimitado de manera precisa ni con suficiente razonabilidad.

Al respecto resulta de utilidad hacer el cuestionamiento ¿Cómo se reconoce la existencia de afectación del derecho a la igualdad o a la prohibición de la discriminación?, es posible denotar ello en tanto que el uso desproporcionado del despido revela, con frecuencia, un trato selectivo o una desviación de poder, esto es que, la misma conducta recibe sanciones distintas sin justificación objetiva, o se aplica el despido como respuesta frente a trabajadores que ejercen derechos (reclamo, sindicalización, denuncia interna, litigio), generando una diferencia de trato que, sin base razonable, activa un juicio de sospecha y exige una justificación reforzada. La

desproporción, en ese marco, opera como indicio de que la razón real resulta ser ilegítima antes que disciplinaria.

Ha de reconocerse el vínculo existente entre el carácter desproporcionado de la sanción respecto de la efectividad de la tutela jurisdiccional; ello en tanto que la protección es afectada cuando el sistema de remedios o el estándar de control judicial se limita a constatar formalidades y no controla materialmente la necesidad y la correspondencia de la sanción, pues ello permite que el fraude se consolide bajo apariencia de legalidad; a la inversa, la tutela se fortalece cuando el juez exige motivación reforzada y verifica alternativas menos lesivas, porque así impide que el despido funcione respecto a los derechos como una herramienta de neutralización.

De acuerdo con lo explicado se debe saber ¿De qué manera se puede convertir la desproporción en un indicador objetivo de la existencia de un fraude?, en tanto se admita de manera hipotética un tipo de incumplimiento menor, la elección de la sanción máxima aparece innecesaria y excesiva, y no se justifica por qué medidas menos gravosas serían insuficientes; esa incompatibilidad entre la finalidad declarada (disciplina, orden, confianza) y el medio elegido (cese definitivo) evidencia una desviación del poder disciplinario y sugiere que el fin real es extintivo en base a razones diferentes a las que corresponden al marco laboral como disciplina.

Toma de postura:

En relación con los resultados de la discusión es posible reconocer la condición desproporcionada de la sanción en un despido fraudulento no debe ser tratada como una simple mala graduación de la disciplina interna, sino como un hecho jurídico constitucionalmente relevante que, por regla, revela desviación del poder disciplinario y activa un deber de control reforzado por parte del juez laboral. La desproporción, en este contexto, no es un defecto periférico: constituye un indicador objetivo de que la finalidad real del empleador puede ser extintiva por motivos ajenos a la disciplina (represalia, discriminación, neutralización de reclamos o reducción de costos), por lo que compromete directamente el derecho al trabajo en su dimensión de continuidad, la dignidad del trabajador, la tutela jurisdiccional efectiva y el procedimiento debido.

En tal sentido, la vulneración del derecho fundamental es identificado con mayor rigor cuando se reconstruye la cadena de legitimidad de la medida, esto es con los hechos acreditados, tipicidad y determinación de la falta, gravedad concreta del incumplimiento, evaluación de alternativas menos lesivas y motivación suficiente sobre la necesidad del despido como última ratio. Si en cualquiera de esos eslabones se constata exageración de la imputación, insuficiencia probatoria, ausencia de justificación de la indispensabilidad del cese o incoherencia entre la conducta y la sanción máxima, debe presumirse un déficit de constitucionalidad de la decisión empresarial y, correlativamente, una lesión relevante de derechos, más aún

cuando el caso presenta elementos típicos de fraude como son la sanción máxima sin una explicación, pretextos o narrativas instrumentales.

De acuerdo con lo indicado, el aporte del enfoque asumido consiste en desplazar el análisis desde la mera declaración de derechos vulnerados hacia un estándar verificable: la desproporción es tratada como signo de arbitrariedad constitucional y como criterio para medir la intensidad de la garantía efectiva, de modo que la respuesta jurisdiccional no quede en formalidades ni en subsunciones nominales, sino que produzca remedios idóneos (reposición o reparación suficiente) capaces de neutralizar el fraude y restituir los derechos fundamentales del trabajador en relación con su contenido esencial.

4.2.3. Discusión del objetivo específico: “Examinar criterios casatorios divergentes sobre la configuración de los hechos considerados como falta grave y su interpretación en un despido fraudulento”

Con base en los resultados obtenidos de la ejecución de esta meta específica en la investigación, conviene iniciar la discusión preguntando ¿Qué es la divergencia casatoria en tanto se evalúa la falta grave en el marco del despido con carácter fraudulento?, es posible apreciar al respecto dificultades entre una línea que concibe el despido fraudulento como una categoría estricta, centrada en la falsedad/inexistencia de hechos o en la imputación deliberadamente engañosa, y otra línea que, sin abandonar la exigencia de veracidad y tipicidad, incorpora un control material de razonabilidad y proporcionalidad para evaluar si la falta atribuida, aun invocada formalmente, ha sido configurada y valorada de manera compatible con los efectos lesivos de la sanción máxima que representa el despido.

Ahora bien, respecto a la falta grave puede ser que se entienda como una problemática relacionada con la tipicidad formal o como una gravedad real acreditada; ello visto desde un enfoque formalista predomina la tipicidad, es decir, si el hecho encaja en una causal prevista y se sostiene con alguna base probatoria, el debate tiende a cerrarse, desplazando la ponderación sobre la gravedad real. En el enfoque material, en cambio, la falta grave no se agota en el rótulo normativo, sino que exige demostrar un umbral de gravedad cualificada y una relación racional entre el hecho probado y la sanción de

despido, evitando que la calificación sirva como cobertura de una la decisión extintiva que se adopta previamente.

Con relación a lo anteriormente señalado resulta necesario saber ¿Cómo se reconoce el límite entre insuficiencia probatoria y el fraude en la imputación?, se suele reconocer de manera reservada al fraude para supuestos de engaño evidente o fabricación de hechos, de modo que la insuficiencia probatoria queda tratada como un defecto de sustento que no necesariamente convierte el despido en fraudulento. La lectura más garantista entiende que una imputación construida con pruebas débiles, incongruentes o selectivas, especialmente si se presenta como certeza para justificar la sanción máxima, puede operar como signo funcional de fraude o, al menos, de arbitrariedad lo cual requiere mayor intensidad en el control que le corresponde.

De acuerdo con la jurisprudencia se aprecia una exigencia respecto a la prueba del fraude considerando la intención o el animus o que puede ser suficiente con la observación objetiva de la inconsistencia; en lo que respecta al énfasis en el animus perverso eleva la carga probatoria del trabajador, porque obliga a acreditar una finalidad interna del empleador. En contraste, un estándar objetivo privilegia indicios verificables: contradicciones entre hechos y prueba, subsunción forzada, alteración de reglas internas, o ruptura de la lógica de graduación sancionatoria; este segundo estándar resulta más compatible con la tutela efectiva, porque el fraude suele manifestarse como

ingeniería documental y argumentativa antes que el reconocimiento de la intención verdadera.

Con respecto a ello interesa saber ¿Cuál es el rol que cumple el reglamento interno o la gradación sancionatoria en la configuración de las faltas?, de acuerdo con lo revisado en los criterios, el reglamento interno y sus escalas (amonestación, suspensión, despido) son relevantes solo si existe obligación expresa de progresividad; si no, el empleador conserva amplio margen. Para otros, la existencia de una gradación sancionatoria es un parámetro de razonabilidad: si la conducta no alcanza el umbral máximo o si el propio régimen prevé respuestas menos lesivas, optar directamente por el despido sin una justificación reforzada evidencia desproporción y sugiere que la falta grave tenga un efecto instrumental en su uso.

Se debe considerar el criterio de que la proporcionalidad y la razonabilidad constituyen el análisis del despido fraudulento ante el criterio de que resultan ajenas a su configuración; al respecto se advierten posturas, siendo una que excluye la proporcionalidad del núcleo del despido fraudulento, afirmando que este se define por falsedad, inexistencia o tipicidad aparente. La posición crítica sostiene que esa exclusión reduce la protección constitucional, porque permite que decisiones extintivas excesivas sobrevivan si no se demuestra una falsedad absoluta; por ello, la proporcionalidad debería operar como test mínimo de control material cuando

la medida afecta intensamente el derecho al trabajo, aun cuando pareciera que está formalmente disponible la causal que se invoca.

Además de ello es importante saber ¿Cuál es el impacto que se estaría produciendo con la divergencia sobre la garantía efectiva de derechos fundamentales?, sin duda se percibe el escenario de tutela desigual: casos con hechos comparables pueden recibir respuestas distintas según el estándar adoptado. Si el tribunal exige fraude en sentido estricto, la tutela se vuelve contingente a una prueba difícil (intencionalidad o falsedad plena). Si se admite un control material, la tutela se activa ante arbitrariedad disciplinaria y desproporción, fortaleciendo el derecho al trabajo, la dignidad y el debido procedimiento, y dando al control judicial un sentido de previsibilidad.

Con relación al resultado se puede establecer un nivel de crítica, dirigida a la configuración de la falta grave, en varias decisiones, se trata como una operación de subsunción abstracta, y no como un juicio completo que integre prueba suficiente, gravedad real, coherencia argumentativa y proporcionalidad de la sanción. Esa reducción metodológica facilita que la falta grave sea utilizada como contenedor flexible para legitimar ceses, debilitando el carácter garantista del despido fraudulento que ante la arbitrariedad se presenta como límite.

Conviene la contemplación de un criterio que armonice de manera consistente la garantía constitucional del trabajo, puesto que debe ser más

consistente un estándar integrado: primero, verificación estricta de veracidad y tipicidad (evitar imputaciones falsas o no previstas); segundo, control de racionalidad probatoria (suficiencia, consistencia y pertinencia); y tercero, aplicación de proporcionalidad y razonabilidad (idoneidad, necesidad y ponderación) para justificar la sanción máxima. Con ello, la falta grave deja de ser una etiqueta y se convierte en una conclusión jurídicamente demostrada, y el despido fraudulento recupera su función de tutela efectiva frente al carácter instrumentalizado, extintivo y arbitrario de las decisiones.

Toma de postura:

Con respecto al resultado de la discusión se puede señalar que la falta grave en escenarios de despido fraudulento no puede agotarse en la subsunción formal ni quedar reducida a la prueba de un “ánimo perverso” de difícil acreditación, pues ello genera tutela desigual y permite que ceses arbitrarios sobrevivan bajo apariencia de legalidad. En consecuencia, corresponde adoptar un criterio casatorio integrado: verificación estricta de veracidad y tipicidad de los hechos imputados, control de racionalidad probatoria (suficiencia, consistencia y pertinencia) y aplicación necesaria de proporcionalidad y razonabilidad para justificar el despido como sanción máxima, atendiendo a la gravedad real acreditada, a la existencia de alternativas menos lesivas y a la congruencia a la graduación sancionadora establecida por el régimen interno.

Considerando este punto de vista, la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador se fortalece cuando el órgano jurisdiccional exige motivación reforzada y trata la proporcionalidad/razonabilidad como estándar mínimo de control material del poder disciplinario, de modo que la falta grave sea una conclusión jurídicamente demostrada y no una etiqueta instrumental; mientras que su exclusión convierte la tutela en formalista, incrementa la discrecionalidad empresarial y debilita el debido procedimiento y el contenido esencial del derecho al trabajo.

4.2.4. Discusión del objetivo específico: Proponer la positivización del despido fraudulento dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

De acuerdo con lo que se ha obtenido al revisar la muestra, se puede reconocer criterios vinculados con la tutela frente al despido fraudulento depende, en exceso, de construcciones jurisprudenciales y de estándares casatorios no uniformes respecto a la configuración de la falta grave, la exigencia de ánimo perverso y la incorporación o exclusión de proporcionalidad y razonabilidad como control material de lo que se puede concebir en el ámbito empresarial como la potestad sancionadora.

Tal cual se explica sobre aquella condición variable, se aprecia que genera predictibilidad limitada, incentiva litigiosidad y permite que, bajo una causal formalmente invocada, subsistan decisiones extintivas arbitrarias cuando no se alcanza el umbral probatorio de fraude entendido en sentido estricto. En ese contexto, la positivización del despido fraudulento en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se justifica como respuesta normativa para estabilizar el estándar de protección del derecho al trabajo, trasladando desde la casuística a la ley un concepto operativo y verificable que impida el uso instrumental de faltas graves y fortalezca el criterio que es adoptado tanto por el magistrado, así como por el empleador para motivar sus decisiones.

Teniendo en cuenta el sentido de eficacia respecto a la protección de los derechos fundamentales, la incorporación expresa debería definir el despido fraudulento no solo por hechos falsos o inexistentes, sino también por imputaciones artificiosas o desnaturalizadas que, aun con apariencia de tipicidad, resulten irrazonables o desproporcionadas a la luz de la gravedad real acreditada, la consistencia probatoria y la presencia de un nivel de menor lesividad como alternativa para ser aplicada.

Del mismo modo, se ha de considerar que la positivización permitiría fijar reglas mínimas de procedimiento y prueba (carga de justificación, deber de motivación, congruencia entre imputación y sanción), y precisar la consecuencia jurídica principal (tutela restitutoria como regla en supuestos de fraude), reduciendo la dispersión interpretativa. Con ello, la propuesta normativa se alinea con el resultado central del estudio: la aplicación consistente de proporcionalidad y razonabilidad incrementa la garantía efectiva, mientras su omisión fragmenta la tutela; por tanto, su integración legal en la definición y control del despido fraudulento se presenta como medida idónea para uniformar criterios, elevar la calidad decisoria y propiciar la efectividad de la garantía sobre los intereses del trabajador en la normativa laboral.

Toma de postura:

En relación con lo discutido se considera apropiada la positivización del despido fraudulento en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

al estimarse que la actual dependencia de construcciones jurisprudenciales y criterios casatorios divergentes debilita la previsibilidad, incrementa la litigiosidad y permite márgenes de arbitrariedad bajo causales formalmente invocadas. Se requiere una definición operativa que abarque no solo la imputación de hechos falsos o inexistentes, sino también la imputación artificiosa o desnaturalizada de faltas graves con apariencia de tipicidad, cuando resulte irrazonable o desproporcionada frente a la gravedad real acreditada y a la existencia de alternativas menos lesivas, exigiendo motivación reforzada y congruencia probatoria como cargas mínimas. Asimismo, corresponde fijar efectos jurídicos claros y coherentes con la tutela de derechos fundamentales, privilegiando la reposición como consecuencia principal en supuestos de fraude, como protección efectiva de derechos.

Conclusiones

Conclusión general

Se llegó a determinar que la aplicación de la proporcionalidad y la razonabilidad refuerza la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador ante el despido fraudulento, pues intensifica el control judicial, exigiendo amplia motivación y minimizando la arbitrariedad en la falta grave y la valoración probatoria, además, favorece la efectividad de los remedios como la reposición. Pese a ello omitirla o tratar de manera restrictiva según los criterios casatorios, fragmenta la tutela quedando supeditada a una noción limitada del fraude, lo cual provoca un resultado intermitente de la protección y sustenta la urgencia de que se uniformice el estándar y la positivización del despido fraudulento bajo el control de tales principios.

Conclusiones específicas

Primera:

Se concluye en base a la percepción jurídica de la proporcionalidad y la razonabilidad, que se tratan de límites materiales obligatorios al poder sancionador del empleador: el despido no se legitima por invocar formalmente una falta grave ni por cumplir un trámite mínimo, sino por justificar hechos acreditados, fin legítimo, necesidad de la sanción máxima y ausencia de alternativas menos lesivas. Su aplicación rigurosa permite detectar y neutralizar despidos fraudulentos y asegurar remedios eficaces que restituyan o reparen derechos fundamentales; si se omiten o se usan como retórica, aumenta el riesgo de poner en nivel débil a la protección o tutela

efectiva del trabajador y sus derechos mediante la convalidación de los ceses arbitrarios.

Segunda:

Se llega a la conclusión de que el despido fraudulento representa una sanción desproporcionada que evidencia una situación de arbitrariedad y sobre todo una posible desviación de la potestad disciplinaria afectando el derecho al trabajo, la dignidad, el debido procedimiento y la tutela efectiva. Ello se reconoce con la reconstrucción de la cadena de legitimidad que incluye a los hechos, tipicidad, gravedad, alternativas menos lesivas y motivación sobre la necesidad de despido. La ausencia de justificación o coherencia se convierte en un déficit de constitucionalidad lo cual requiere el control judicial y el remedio adecuado que sea la reparación o reposición, con el fin de neutralizar el fraude y restituir los derechos.

Tercera:

Como conclusión del resultado analítico se establece que la efectividad de la protección del trabajador frente al despido fraudulento mejora cuando el juez exige veracidad y tipicidad de los hechos, evalúa la prueba con racionalidad y aplica proporcionalidad y razonabilidad para justificar el despido como sanción máxima. Si estos filtros se omiten y el análisis se reduce a una subsunción formal o a probar un ánimo perverso, la tutela se vuelve desigual y más formalista, aumentando la discrecionalidad

del empleador y debilitando el debido procedimiento y el contenido esencial del derecho al trabajo.

Cuarta:

Se llega a la conclusión de que la positivización del despido fraudulento es útil para evitar la dispersión jurisprudencial y elevar la previsibilidad y eficacia de la tutela del derecho al trabajo, debe incluir concepto operativo que considere imputación falsa, artificiosa, desproporcionada o irrazonable, exigiendo motivación completa y congruencia probatoria, en consecuencia, se produzca la reposición para asegurar protección del trabajador respecto a sus derechos.

Recomendaciones

Primera:

Se recomienda el impulso de la reforma específica del TUO del D. Leg. 728 (LPCL) para positivizar el despido fraudulento como categoría autónoma de despido inconstitucional, incorporando una definición legal mínima anclada en los supuestos desarrollados por el Tribunal Constitucional (hechos notoriamente inexistentes/falsos, falta no prevista, vicio de voluntad, fabricación de pruebas) y exigiendo motivación reforzada en la carta de imputación y de despido; adicionalmente, corresponde explicitar que la facultad sancionadora se ejerce dentro de límites de razonabilidad y que la causa justa debe ser debidamente comprobada por el empleador, bajo el criterio de coherencia normativa.

Segunda:

Se considera apropiado sugerir que se genere procesalmente la adecuación del criterio en la NLPT orientada a asegurar tutela probatoria efectiva en reposiciones por despido fraudulento, esto el deber de exhibición previa del expediente disciplinario completo (carta de imputación, descargos, pruebas, reglamento interno aplicable, parámetros de evaluación cuando se alegue rendimiento), con consecuencias procesales por incumplimiento, para equilibrar la desigualdad material entre partes y la regla de que la causa corresponde demostrarla al empleador.

Tercera:

Será necesaria la emisión de un precedente de unificación (Pleno Jurisdiccional Supremo/precedente judicial) que fije un estándar integrado por la veracidad y la tipicidad que incluya racionalidad probatoria y control de proporcionalidad o razonabilidad como parámetro de motivación, precisando que la falta grave no se agota en el rótulo, sino en su gravedad real acreditada y en la congruencia entre hechos, prueba y sanción, con el efecto práctico de homogeneizar la decisión sobre reposición la reparación.

Bibliografía

- Alexy, R. (2007). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Aparicio, R. K. (2024). Derechos fundamentales y relación laboral. A propósito de una sentencia del Tribunal de la Unión Europea, referida al ejercicio de la libertad religiosa en el trabajo. *Revista chilena de Derecho*, *LI*(2), 67-97. doi:<http://dx.doi.org/10.7764/r.512.3>
- Arévalo, J. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista oficial del Poder Judicial*, *XVI*(21). doi:<https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza, G. (2024). Tiempo de desconectarse: reflexiones sobre un nuevo derecho con viejos contenidos. *Revista Latinoamericana de derecho social*(37), 91-144. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S1870-46702023000200091&script=sci_arttext
- Castillo, L. (2022). *Las fuentes consitucionales sobre derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/695a7f804799c825ab5dbb2a87435a1f/web_Las%2Bfuentes%2Bconstitucionales%2B-%2BLuis%2BCastillo.pdf?CACHEID=695a7f804799c825ab5dbb2a87435a1f&MOD=AJPERES

- Chauca, F. E., & Porta, R. A. (2022). *Despido fraudulento y su inexistencia de medios probatorios en procesos laborales en el distrito Judicial de Lima - 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103980>
- Chávez, L. E. (2021). *Evaluación de razonabilidad de despido como sanción en el análisis de despidos fraudulentos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/0fcb8913-51c0-4ac4-809f-92ddfa634bda>
- Covarrubias, I. (2017). La problemática aplicación del test de proporcionalidad en la tutela laboral de derechos fundamentales. *Revista Chilena de Derecho*, XLIV(3), 677-701. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v44n3/0718-3437-rchilder-44-03-00677.pdf>
- Espinoza, R. (2024). *El despido fraudulento e incausado y el Quantum indemnizatorio en el Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo, 2022*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7799>
- Fernández, R. (2013). Límites del poder disciplinario del empleador. Principios Non Bis in Idem y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales (Sentencia del Primer Juzgado de letras del trabajo de Santiago, 8 de mayo de 2013, RIT 039-2013. Miguel Angel Rojas. *Revista Chilena de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, IV(8), 167-175. Obtenido de

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42763/44725>

Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*(44), 423-460. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512015000100013&script=sci_arttext

Giurfa, M. A. (2023). *Tendencias jurisprudenciales para valorar la gravedad de las faltas en el régimen laboral de la actividad privada y la gestión del capital humano*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18051/Trabajo%20con%20turnitin%20-%20Maria%20Alejandra%20Giurfa%20Chavez%20.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Irureta, P. (2020). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, XXVI(2), 1-31. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122020000200001&script=sci_arttext

Jimenez, C., Ramírez, X., & Charre, M. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*, III(5), 29-51. doi:<https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>

- Peces-Barba, G. (1995). *Curso de derechos fundamentales: Teoría General*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid- Boletín oficial del Estado.
- Ruiz, V. M. (2025). *Análisis legal del despido fraudulento y la vulneración del derecho al trabajo en el Perú: bajo una visión del Aquio y Ad Quem*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1b828339-0953-44ba-9bed-24227fb2dd91/content>
- Tejada, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín*, XV(30), 227-248. Obtenido de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2027/1795>
- Toyama, J. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis y comentarios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ugarte, J. L. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. *REvista IUS*, XIV(45), 81-106. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472020000100081&script=sci_arttext