



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN DESPIDOS
DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN PRIVADO DE LA SEGUNDA SALA
LABORAL DEL CALLAO, 2025

Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos
Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Mogollón Díaz, Jorge Miguel

Asesor

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

ORCID: 0000-0003-3796-2580

Jurado

Gonzales Loli, Martha Rocio

Vigil Farias, José

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	4%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	<1 %
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unfv.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
4	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1 %
	Trabajo del estudiante	
6	revistas.libertadores.edu.co	<1 %
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
8	ve.scielo.org	<1 %
	Fuente de Internet	
9	www.revistadisena.uc.cl	<1 %
	Fuente de Internet	
10	campusvirtual.esep.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
11	Submitted to PREGRADO	<1 %
	Trabajo del estudiante	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN DESPIDOS
DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN PRIVADO DE LA SEGUNDA SALA LABORAL
DEL CALLAO, 2025

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor:

Mogollón Díaz, Jorge Miguel

Asesor(a):

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Código ORCID: 0000-0003-3796-2580

Jurados:

Gonzales Loli, Martha Rocio

Vigil Farias, José

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima – Perú
2026

TITULO

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN DESPIDOS
DISCIPLINARIOS BAJO EL RÉGIMEN PRIVADO DE LA SEGUNDA SALA
LABORAL DEL CALLAO, 2025.**

AUTOR

MOGOLLÓN DÍAZ, JORGE MIGUEL

ASESOR

AMBROSIO BEJARANO, HUGO RAMIRO

DEDICATORIA:

A mis padres mis hermanos y
familiares que me apoyaron
incondicionalmente en mi carrera
profesional.

ÍNDICE

Resumen.....	10
Abstract	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Descripción y formulación del problema	12
1.2 Antecedentes.....	23
1.3 Objetivos.....	33
Objetivo general.....	33
Objetivos específicos	34
1.4 Justificación	34
1.5 Hipótesis	40
II. MARCO TEÓRICO	41
2.1 Bases teóricas.....	41
III. MÉTODO	53
3.1 Tipo de investigación.....	53
3.2 Ámbito temporal y espacial	55
3.3 Categorías de estudio	58
3.4 Población y muestra.....	62
3.5 Técnicas e instrumentos.....	64
3.6 Procedimientos	68
3.7 Análisis de datos	69
3.8 Consideraciones éticas.....	70
IV. RESULTADOS	72

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
VI. CONCLUSIONES.....	102
VII. RECOMENDACIONES	104
VIII. REFERENCIAS	106
IX. ANEXOS	109
Anexo A. Matriz de consistencia	110
Anexo B. Instrumentos para la recolección de los datos	111
Anexo C. Validación del contenido del instrumento	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorización.....	61
Tabla 2 Perfil profesional de las personas entrevistadas	72
Tabla 3 Guía de análisis documental: doctrina y jurisprudencia sobre despido y razonabilidad	73
Tabla 4 Matriz de unidades de análisis (UN) agrupadas en categorías	77
Tabla 5 Categorías organizadas por objetivos de investigación	81
Tabla 6 Vínculos axiales entre objetivos, categorías a priori y categorías emergentes	83
Tabla 7 Matriz de codificación selectiva y triangulación final.....	90
Tabla 8 Aspecto clave por objetivo	92
Tabla 9 Matriz de consistencia	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Red semántica OE1	86
Figura 2 Red semántica OE2	87
Figura 3 Red semántica OG.....	88

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general comprender cómo la Segunda Sala Laboral del Callao aplica el principio de razonabilidad en los despidos disciplinarios del régimen privado durante 2025. La investigación se realizó desde una perspectiva cualitativa y un estudio fenomenológico básico. Su enfoque se fundamenta en el paradigma interpretativo, hermenéutico y método inductivo. Para el muestreo se utilizó el muestreo intencionado. Se contactó a informantes clave y se seleccionó un corpus jurisdiccional. Las técnicas empleadas fueron las entrevistas semiestructuradas y matrices de análisis jurisdiccional. Se utilizó la técnica de codificación y la triangulación de sistemas de categorías. Prima facie, la razonabilidad se configura como un parámetro práctico que articula la razón con la norma y la proporcionalidad de la sanción. El margen de aplicación refleja, en especial, la discrecionalidad que se asuma cuando se invocan, de manera genérica, las causales del art. 25 del D.Leg. 728, y los mismos vicios que subsisten en la falta de observancia del debido proceso disciplinario. El primer aspecto contradictorio clave, enuncia que, cuanto más abierta y flexible es la razonabilidad, mayor grado de incertidumbre crea en torno a los resultados de los procesos disciplinarios de despido. Sin embargo, es precisamente esa flexibilidad la que obliga a la Segunda Sala Laboral del Callao a establecer una matriz de razonabilidad y proporcionalidad. Se recomienda que el Tribunal Superior del Callao, a través de su Presidencia y el Comité del Poder Judicial, lidere la redacción y aprobación de un protocolo interno para guiar la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en los despidos disciplinarios.

Palabras clave: Principio de razonabilidad, despido disciplinario, proporcionalidad de la sanción, derecho del trabajo, jurisprudencia laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to understand how the Second Labor Court of Callao applies the principle of reasonableness in disciplinary dismissals under the private sector regime during 2025. The research was conducted from a qualitative perspective and a basic phenomenological study. Its approach is based on the interpretive and hermeneutic paradigms and the inductive method. Purposive sampling was used for sampling. Key informants were contacted, and a jurisdictional corpus was selected. The techniques employed were semi-structured interviews and jurisdictional analysis matrices. Coding techniques and triangulation of category systems were used. Prima facie, reasonableness is configured as a practical parameter that articulates reason with the norm and the proportionality of the sanction. The scope of application reflects, in particular, the discretion assumed when the grounds of Article 25 of Legislative Decree No. 100 are invoked generically. 728, and the same flaws persist in the failure to observe due process in disciplinary proceedings. The first key contradiction states that the more open and flexible the concept of reasonableness, the greater the uncertainty it creates regarding the outcomes of disciplinary dismissal proceedings. However, it is precisely this flexibility that compels the Second Labor Chamber of Callao to establish a matrix of reasonableness and proportionality. It is recommended that the Superior Court of Callao, through its Presidency and the Judicial Branch Committee, lead the drafting and approval of an internal protocol to guide the application of the principles of reasonableness and proportionality in disciplinary dismissals.

Keywords: Principle of reasonableness, disciplinary dismissal, proportionality of the sanction, labor law, labor jurisprudence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

Se ha reconocido durante décadas en diferentes ordenamientos legales que los empleadores tienen un poder disciplinario—la capacidad de corregir comportamientos y, en casos extremos, también sancionar, incluida la rescisión del empleo—pero casi nunca como un poder sin límites. Es importante partir de esta idea porque en la práctica la disputa a menudo no se trata de si el empleador puede imponer sanciones, sino de cómo y en qué medida esto puede hacerse cuando la consecuencia es perder el empleo. En esta tensión, surge un requisito mínimo: los despidos disciplinarios deben tener fundamentos justificables y un camino procedimental no vacío. Cuando estos elementos faltan, el despido comienza a parecer menos una respuesta legal y más un acto de violencia, aunque esto se determina por el contexto probatorio de cada caso. (Sentencia SU449/20, 2021)

Hay una cantidad abrumadoramente grande de singularidades y discusiones del orden legal que para la mayoría de los estados del mundo denota el hecho de que para un empleador terminar el contrato de un empleado no es generalmente aceptado, no es solo una barrera racional subjetiva basada en una corazonada del empleador, malestar personal o un atajo administrativo. Esta referencia mundial es importante porque también es útil para defender los marcos regulatorios normativos y no normativos ampliamente extendidos, de la protección del empleador contra el despido arbitrario, no es una concesión local, sino un derecho protegido ampliamente reconocido e incorporado en diversos marcos, recomendaciones y debates conceptuales a través de las jurisdicciones.

En este contexto, el concepto de "justa causa" se convierte en un umbral de legitimidad: si la causa es insuficiente, entonces la máxima pena carece de justificación. Esta perspectiva, sin embargo, no estandariza completamente los sistemas, ya que cada país define sus causas y

remedios; sin embargo, se mantiene el criterio subyacente: sin razones claras y controlables, el ejercicio del poder disciplinario se vuelve arbitrario. (Martínez, 2024)

El principio de razonabilidad se aplica en estos casos como un filtro orientador en la toma de decisiones que son claramente agresivas hacia los derechos del trabajador, como en un despido disciplinario. Es más correcto calificarlo de 'filtro' porque opera como una prueba de consistencia más que una directriz ética: requiere que se articulen hechos, normas y sanciones sin que haya un repaso de las lagunas y los razonamientos. En este trabajo, se entiende por filtro de razonabilidad la necesidad de que las decisiones se alineen con la razón y la justicia, dentro de los márgenes fijados, en la medida en que se den razones objetivas y en que exista una relación considerada suficientemente adecuada entre el comportamiento indebido y la sanción. De lo contrario, el despido comienza a parecer una sanción arbitraria, incluso si se cita formalmente una causa. (Sentencia SU449/20, 2021)

En el Derecho Laboral Contemporáneo de América Latina, la centralidad de la razonabilidad en el despido es altamente pronunciada, ya que la región se caracteriza por la coexistencia de mercados laborales débiles y asimetrías reales entre empleador y empleado. La asimetría en cuestión resulta útil para entender por qué los tribunales suelen mostrar tal cuidado en cada caso en que se aplica la más alta sanción: no se trata de negarle a la entidad la disciplina, sino de evitar el exceso. Así, por ejemplo, la Corte Constitucional de Colombia ha afirmado que, por el contrario, lo que sobrepase la razón y la proporcionalidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria el de los derechos fundamentales de los trabajadores resulta. Esta idea es útil como contraste, y aunque no se pretende transportar mecánicamente los criterios colombianos a la situación peruana, las instituciones no copulan, dialogan. (Sentencia SU449/20, 2021)

De la misma manera, la noción de “racionalidad laboral” también ha sido desarrollada doctrinalmente en Chile como un límite, aunque no explícito, a las decisiones empresariales, incluso en lo que respecta a los despidos. Este contraste se prioriza debido a que, a pesar de los cambios en los códigos y la terminología, el mismo problema se repite: el despido disciplinario no debe operar como un castigo arbitrario ni como un instrumento para alcanzar propósitos distintos a los declarados. En términos prácticos, es una barrera a la sobrepunitividad: cuando hay alternativas menos dañinas —amonestaciones, suspensiones, medidas correctivas— hay un salto directo al despido. Necesita justificarse de una manera particularmente fuerte.

Este criterio claramente depende de la gravedad del hecho y de la prueba disponible, por lo que no siempre conduce al mismo resultado. (Irureta, 2020a)

Los principios generales del Derecho (buena fe, debida diligencia y no abuso del derecho) refuerzan la idea de que despedir debe ser la última opción. Se describe como “hilos conductores” principios que ayudan a explicar el caso en que el derecho positivo omite algunos elementos. Desde tal perspectiva, la razonabilidad no se limita a interrogar, “¿qué hizo el trabajador?”, sino que, “¿qué hizo el empleador para provocar el conflicto?”: investigó, en términos de permitir una defensa, fue real, en el uso de la gradación, no venganza, no transgresión, no planificó. Sin embargo, esto no pretende ser una negación de la falta de incumplimientos que son de tal gravedad que tornan la relación laboral insostenible. Tiene como objetivo que la explicación del despido sea razonable para un tercero independiente. (Martínez, 2024)

En el caso del sistema legal peruano, estas nociones se materializan con mayor precisión.

Se priorizan los marcos nacionales porque en Perú, el control judicial sobre la razonabilidad de las decisiones se encuentra en márgenes precisos: la Constitución Política

(artículo 27) otorga una protección adecuada contra el despido arbitrario, y el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 canaliza los motivos de agravio por despido (artículo 25) y establece un procedimiento previo (artículos 31 y 32, con aviso previo, tiempo para la defensa, etc.). Este diseño ilustra la esencia de la razonabilidad, convirtiéndola en una cuestión de principio declarativo. Debe ser demostrada y evidenciada, no se puede solo creer que existe una falta grave, se deben narrar algunos hechos, observar algunos pasos y la razón debe resistir el escrutinio judicial. (Chávez, 2021).

La jurisprudencia también ha ayudado a mejorar la descripción del estándar de razonabilidad. Esto es importante porque, en la práctica, la mayoría de las disputas no se resuelven por la redacción de la ley, sino por cómo los tribunales han descrito la motivación, razonabilidad e inmediatez de las acciones. El constitucionalista Indalecio Rodríguez ha mencionado que la Corte Constitucional ha dicho que una imposición de una falta que no le signifique un perjuicio económico a la persona tiene que ser razonablemente sustentada y que su acción disciplinaria tiene que ser proporcionada a la falta que cometió. Esta regla no es automática, ya que depende de las circunstancias del empleador y de cómo el empleador se enteró de la infracción, pero impone una restricción de coherencia temporal. (Chávez, 2021)

El marco normativo de Perú es paradójico; mientras que las protecciones formales prometen estabilidad y debido proceso, las disputas sobre despidos disciplinarios parecen escalar o, al menos, persistir. En los últimos años (2021–2025), se ha recopilado un volumen considerable de fallos por despidos en motivos descritos como arbitrarios o nulos. Sin embargo, muchos de estos tienen el mismo problema en juego: si el empleador actuó razonablemente. En otras palabras, los jueces deben determinar si la causa presentada fue real y razonable, y si el despido fue una sobrerreacción o una respuesta razonable. Esto tampoco parece ser la tarea más fácil, ya que las empresas documentan las cosas de manera deficiente, y los conflictos están cargados de interpretaciones opuestas. (Jaimes, 2022)

Un hilo conductor en los estudios empíricos locales son las deficiencias procesales: falta de notificación, oportunidades reales de defensa debilitadas, o cartas de despido redactadas en términos vagos, sin hechos o evidencias identificables. Se prioriza esta dimensión porque, en el mundo laboral real, “el fondo” y “la forma” influyen. Un despido que podría tener apoyo fáctico pierde legitimidad si se lleva a cabo violando el debido proceso. Es cierto que no cada defecto formal tiene el mismo peso, pero cuando la omisión impide una defensa efectiva, esa decisión se vuelve difícil de mantener. En este sentido, el procedimiento no es una mera formalidad; sirve como garantía contra la arbitrariedad y como un símbolo de seriedad institucional. (Jaimes, 2022)

Otro problema detectado es el uso excesivo de motivos genéricos —invocando “falta grave” con poca especificidad— para decisiones que de hecho responderían a otros motivos aparentemente económicos o personales. Vale la pena enfatizar que esto erosiona dos pilares: el principio de certeza legal y la fidelidad de la motivación. Cuando el D. L. 728 se utiliza como una “máscara” para un motivo no declarado, la pena máxima aparece como un atajo, y toda la estructura de razonabilidad colapsa.

Hay un matiz que debe ser considerado. En algunas ocasiones, la frontera entre una presunta mala conducta real y un simple pretexto real se torna difusa, sobre todo cuando la evidencia es indirecta o el conflicto se extiende por meses; sin embargo, el principio de carga de la prueba sigue recayendo en el empleador, y es precisamente por falta de claridad en el caso (Martínez, 2024).

De este modo, en la construcción de escenarios y prospectiva, la atención se circunscribe a un caso concreto: la Segunda Sala Laboral del Callao para 2025. Este encierre se justifica, dado que Callao, por su actividad en la prestación de servicios industriales y portuarios, mantiene actividad laboral variada y, por lo mismo, diverso litigio creciente con los

empleadores. En este caso, la Segunda Sala Laboral, en su carácter de colegiado especializado, conoce las apelaciones de los despidos en el ámbito privado. No es una elección irreflexiva: en la revisión de apelaciones de sentencias más recientes, hay decisiones donde en ausencia de razonabilidad (sin causa y/o sin defectos en el procedimiento) se ordena un reemplazo, así como confirmaciones de despidos que fueron verificados, lo que también podría indicar que no todos los empleadores se posicionan en el fondo. Más que armar un rompecabezas de anécdotas, sacar tendencias y consistencia es lo que realmente es citológico. (Chávez, 2021)

De este modo, la lógica de la Segunda Sala Laboral en el Callao es que los principios de la razonabilidad tienen el mismo, y sin variaciones, en todas sus decisiones. En ese sentido, la construcción de un marco de proyección a razonabilidad en la carga de la prueba y en la proporcionalidad en las decisiones se entrelazan.

La evaluación presentada aquí es directa, pero limitada. Si bien cada archivo contiene hechos únicos y específicos, se debe tener en cuenta que ‘singular’ no implica que la uniformidad consista en replicar decisiones como plantillas, sino en cubrir y sostener una única estructura unitaria identificable a través de decisiones divergentes. (Sentencia SU449/20, 2021)

Para definir los problemas, se puede decir que se ha detectado que existen vacíos en regulación, causa razonable, causa justa y debido proceso, y la práctica real de los despidos disciplinarios en Callao. Esto crea un desequilibrio y sigue fomentando litigios y incertidumbre para ambas partes. Es importante expresar el caso en términos de ‘vacíos’ y no solo como incumplimiento, ya que el fenómeno implica una ausencia de alineación entre las expectativas legales y las acciones dominantes de la organización. Algunos empleadores pueden seguir ejercitando despidos, ya que, por ejemplo, pueden despedir por poco y no aplicar una gradación de medidas o poco por acusaciones infundadas. Desde el punto de vista del ex empleado, un caso en el que se experimenta desacoplamiento es un caso, mientras que la aplicación de procesos judiciales a menudo no es un remedio completo en las secuelas de la racionalidad.

Los jueces de la Segunda Sala Laboral del Callao, en caso de que exista una orden de despido injusto o una violación de derechos, pueden ordenar la reintegración del despido (en caso de nulidad o violación de derechos fundamentales), y por indemnización (en caso de despido injusto). Por esta razón, es importante aclarar esta situación, ya que es un hecho incómodo: los remedios están ahí, y están ahí, pero el daño ya está hecho. En la mayoría de los casos, los remedios se aplican solo cuando el daño ya se ha producido.

Por lo tanto, el objetivo no se agota en corregir a posteriori, sino en prevenir que el despido arbitrario sea una práctica recurrente. De ahí la pregunta central de investigación: ¿Cuál es la aplicación del principio de razonabilidad en despidos disciplinarios bajo el régimen privado en la Segunda Sala Laboral del Callao, año 2025? Responder a esta pregunta nos permitiría diagnosticar tendencias y apoyar recomendaciones realistas para mejorar las prácticas disciplinarias y realzar la calidad motivacional de la empresa. (Chávez, 2021)

El método del embudo, en resumen, organiza el problema sin perder contexto. Este cierre conceptual se prioriza porque evita conclusiones precipitadas: se parte de un marco amplio en el que el despido arbitrario se reconoce como un riesgo en cualquier Estado de Derecho; se pasa al contexto latinoamericano, que resalta la razonabilidad y la proporcionalidad; luego se aterriza en Perú, donde la ley y los tribunales incorporan algunos estándares; y finalmente, se enfoca la mirada en Callao 2025, donde aún existen tensiones entre la obligación legal y el comportamiento real. La esencia del problema es evidente: asegurar que, uno por uno, caso por caso, ante la Segunda Sala, se provea el despido disciplinario, tal como lo exige la ley, y como última instancia, no se eludan los derechos del trabajador.

Elaborar criterios claros, pruebas sólidas y procesos consistentes es parte integrante de construir, no de decretar, este equilibrio (Martínez, 2024).

Problema Central

En 2025 en Callao, es probable que la Segunda Sala Laboral enfrente el mismo problema: no hay uniformidad en la aplicación del principio de razonabilidad en los despidos disciplinarios, y no hay uniformidad; paradójicamente, de esto proviene la incertidumbre práctica— al validar la imposición de la máxima sanción en algunos casos, mientras que la sanción excesiva, o nula, se justifica en otros, en situaciones que las partes consideran idénticas. El resultado es directo: la imprevisibilidad, junto con la variación en la calidad real de la prueba en los expedientes, incrementa el litigio y erosiona la confianza de los trabajadores y empleadores en el sistema. (Sentencia SU449/20, 2021)

Causas Principales

Razones inadecuadas, vagas o insuficientemente justificadas para el despido. A menudo, las cartas de despido no especifican los hechos ni presentan evidencias que los respalden, y terminan dependiendo de la falta de evidencia, suposiciones o faltas genéricas; esta situación se prioriza porque, sin una narrativa que describa el contexto, la razón se vuelve muy débil.

Este punto, sin embargo, depende de cómo la empresa registre los incidentes y la existencia real de evidencia, que varía según la industria. (Jaimes, 2022)

Desproporción entre la ofensa y la sanción. En algunos casos, se aplica el despido por comportamientos que podrían corregirse con medidas menos drásticas (reprimenda, suspensión), independientemente de antecedentes, contexto o la magnitud del daño; esta causa se prioriza porque la razonabilidad exige gradación y no castigos máximos automáticos. Aun así, la proporcionalidad no es matemática; si la ofensa es grave y probada, el margen de tolerancia disminuye. (Chávez, 2021)

Fallos en el procedimiento disciplinario. Se omite el preaviso, se restringe el tiempo para las defensas o se sufren sanciones que retrasan el principio de inmediatez; esta causa se prioriza porque el procedimiento es la mínima garantía de defensa y su violación a menudo anula incluso decisiones que parecían estar justificadas. Este análisis no aborda todos los matices procesales posibles, pero sí aborda los defectos más frecuentes en la práctica. (Jaimes, 2022)

Criterios judiciales divergentes.

Aún no se ha consolidado un patrón estable, ya que diferentes miembros pueden interpretar la razonabilidad con matices que llevan a decisiones opuestas. Esto se prioriza dado que la consistencia legal es clave para poder predecir comportamientos y evitar litigios innecesarios. Dicho esto, alguna divergencia puede reflejar diferencias genuinas entre los expedientes de los casos, y el desafío es identificar la variación legítima en oposición a la dispersión injustificada. (Fallos SU449 / 20, 2021)

Efectos Directos

Aumento de la judicialización. Los trabajadores que perciben la violación de sus derechos acuden al Poder Judicial buscando el reintegro o compensación. Esto se prioriza ya que es el indicador visible de la brecha entre la norma y la práctica. Sin embargo, la decisión de demandar rara vez recae únicamente en los recursos, el asesoramiento y las expectativas del trabajador. (Jaimes, 2022)

Costos adicionales para las empresas. El litigio, los reintegros no planificados y los pagos de compensación aumentan la carga financiera y deterioran el clima laboral. Esto se prioriza ya que impacta la sostenibilidad y la carga gerencial en las personas, incluso en

empresas que no buscaban arbitrariedad. Este punto varía según el tamaño del negocio y la capacidad de cumplimiento de la normativa. (Martínez, 2024)

Desasosiego del trabajador.

En ideal, el derecho laboral debería proteger el derecho del empleado a trabajar mientras equilibra el derecho del empleador a terminar la relación laboral. En este sentido, no debería haber confusión entre protección e impunidad. La disciplina legítima debe ser parte del proceso. (Chávez, 2021)

Efectos Indirectos

Incertidumbre legal. Los empleados y empleadores quedan en un ámbito de desconocido donde no pueden predecir cómo se resolverán los conflictos. Este efecto se enfatiza porque, ante la ausencia de predictibilidad, hay fricción y disputas. Sin embargo, este efecto se agrava cuando el razonamiento judicial no explica adecuadamente cómo un caso es diferente de otro caso. (Sentencia SU449/20, 2021)

Relaciones laborales tensas. No es sorprendente que la ausencia de directrices claras genere desconfianza, y cuando el empleado percibe la penalización de un compañero como una amenaza constante, y el empleador teme la reversión de cualquier medida punitiva, hay una pérdida obvia de confianza. Este efecto se enfatiza porque la confianza es en gran parte responsable de la rotación de empleados, la productividad y la ausencia de conflictos visibles. Este fenómeno es una realidad aceptada, particularmente cuando hay litigios. (Martínez, 2024)

Pérdida de legitimidad institucional.

Cuando las decisiones no son argumentadas de forma coherente, se pone en duda la imagen de la Sala y del sistema de justicia laboral; se prioriza este efecto porque la legitimidad de la autoridad institucional radica en la coherencia y en la transparencia. Sin embargo, la

legitimidad también se ve afectada por la situación externa (carga procesal, recursos, calidad de la defensa), por lo que la responsabilidad es compartida. (Sentencia SU449/20, 2021.)

Síntesis. El problema, en realidad, es que un árbol de problemas describe una cadena lógica. El fundamentalismo y los procedimientos deficientes conducen a despidos precarios y, posteriormente, a litigios, costos y deterioro de la confianza, erosionando en última instancia la autoridad del sistema. Esta síntesis es importante porque permite ver el conflicto como un problema legal, social y económico simultáneamente; ganar un caso no es suficiente. Reducir el daño en el que se puede incurrir en los efectos de la delincuencia sigue siendo un objetivo legítimo. Construir un campo de acción más preciso y equilibrado en el ejercicio del poder disciplinario y el resguardo de la estabilidad laboral y la razón, siempre se moverá en sentido rígido, deficiente, por motivos de control, debido a la falta de tipificación, deficiencia de la prueba, control irracional, debido a la falta de proceso y de proporcionalidad.

Si estos parámetros se siguen incumpliendo, tal vez la pregunta que más posibilidades investigativas ofrezca se formularía en torno a qué estructuras y qué prácticas institucionales podrían propiciar que la razonabilidad en Callao sea más predecible y que, por ello, sea más justa. (Chávez, 2021)

— Problema general.

¿De qué manera la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao está aplicando el principio de razonabilidad al resolver procesos de despido disciplinario en el régimen privado durante el año 2025?

— Problema específicos.

¿Cómo son interpretadas por los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao las causas disciplinarias tipificadas en el régimen privado —DL. 728— y de qué manera esas interpretaciones influyen en la valoración de la razonabilidad de la causa del despido?

¿Qué experiencias y criterios expresan los operadores jurídicos al momento de analizar si la sanción de despido disciplinario en el régimen privado resulta proporcional a la falta cometida y cómo esa apreciación se articula con el principio de razonabilidad aplicado en sus decisiones?

1.2 Antecedentes

— Antecedentes internacionales

Irureta (2020b), al desarrollar el estudio titulado “El Principio de Razonabilidad en el Derecho Laboral: Los Límites del Poder del Empleador en el Derecho Laboral Chileno”, buscó examinar el Derecho Laboral Chileno para determinar la presencia y funcionalidad del principio de razonabilidad y demostrar que, aunque no está expresamente articulado en la Ley, el principio de razonabilidad está presente en muchos de los estatutos laborales y, de hecho, constituye un verdadero límite al poder del empleador de diversas maneras; este es el enfoque más relevante porque, en la práctica, muchos conflictos laborales no son resultado de la ausencia de una norma, sino de la decisión unilateral de un empleador, quien, en nombre de la razonabilidad, crea un ‘sentido’ de una norma que, aunque no nombrada, existe en el sistema. El enfoque metodológico descansa en una investigación jurídico-doctrinal y jurisprudencial de alcance desagregado (en especial la exégesis de los artículos del Código del Trabajo chileno que reglamentan situaciones en las que hay un aviso de despido por necesidad de la empresa, la potestad disciplinaria, el control de cláusulas abusivas y en otras, el examen de sentencias de los tribunales de Chile que resuelven a partir de la razonabilidad y la vigente jurisprudencia), el hecho de que se enmarca en un Proyecto FONDECYT, refuerza la construcción de la base

conceptual, si bien este diseño —por su naturaleza— no tiene el propósito de medir frecuencias o “tasas” de uso del sistema de justicia, sino que reconstruir el criterio jurídico y su lógica. Los instrumentos corresponden a una revisión sistemática del derecho laboral y a juicios clave (Corte Suprema y Cortes de Apelaciones) donde se aplica más la doctrina de razonabilidad y un apoyo en la doctrina comparada (constitucional y administrativa) para delimitar el concepto sin convertirlo en una definición de diccionario; el razonamiento se construye en observables normativos y en situaciones concretas donde el principio se vuelve visible: la demanda de razonabilidad de una causa real y seria para el despido por necesidades de la empresa (donde la razonabilidad empuja a evaluar la conducta empresarial a la luz de la situación invocada), la razonabilidad de las medidas punitivas y la revisión judicial de la plausibilidad o aceptabilidad de ciertas cláusulas contractuales. Los resultados muestran que la razonabilidad ha sido “tradicionalmente incorporada” entre los principios generales del sistema de derecho laboral chileno y que, a pesar de la ausencia de una definición legal expresa, opera como un criterio de justificación y legitimación: los despidos, sanciones y modificaciones unilaterales deben pasar una especie de prueba de razonabilidad y equidad para ser válidos; la jurisprudencia la utiliza para restringir los poderes del empleador (para evitar la arbitrariedad en el *ius variandi*), para sancionar conductas discriminatorias, para revisar la justificación del despido del contrato y para revisar cláusulas contractuales. La razonabilidad del trabajo típicamente opera implícitamente ‘desde dentro’ de los principios —proporcionalidad, buena fe, protección de derechos fundamentales— que son más propensos a trabajar en segundo plano, y exigen una coherencia razonable y justa de la relación laboral. No se trata de prevenir el ejercicio de la disciplina, sino de evitar que el poder sea abusado con un delgado velo de legalidad. Sin embargo, el mismo carácter implícito denota un rango interpretativo ineludible, por lo tanto, la razonabilidad del argumento judicial y la calidad de la justificación empresarial se vuelven decisivas en cada caso. La contribución del estudio es doble: sistematiza un principio que ya

había desempeñado un papel limitante y proporciona apoyo teórico para afirmar que la razonabilidad de la decisión judicial en caso de despidos debería explicarse bajo un “test” de razonabilidad en el que el juez tiene que examinar si, a la luz de las circunstancias, la decisión estaba razonablemente justificada y era proporcional a la falta; por lo tanto, el despido como sanción no debería ser una intervención abrupta sin fundamentos objetivos suficientes, ni una respuesta desproporcionada y evasiva. Esa idea —incluso si se construye desde Chile— permanece como un referente comparativo para entender por qué, en diferentes contextos, el control de razonabilidad es, cuando se cuestiona el poder disciplinario, el término más utilizado para discutir la legitimidad del poder disciplinario.

Martínez (2024) publicó en Colombia el artículo “¿Es el despido una sanción? Abordaje de los principios en el proceso disciplinario laboral colombiano”, que busca analizar el proceso de disciplina en el empleo que puede llevar al despido, la identificación de los principios constitucionales y laborales que deben regir antes, durante y después de tal decisión para garantizar que sea legítima, razonable y que se observe el debido proceso, este es el ángulo más importante porque en los casos de despido, el tema “ciego” suele ser menos sobre la razón dada y más sobre la trayectoria disciplinaria: la manera en que se atribuyen los hechos, la forma en que se permite una defensa, la manera en que se da una razón para una medida tan severa que debería justificar un control reforzado. La metodología describe, desde una perspectiva legalmente aplicada, una teoría normativa constructiva del análisis del derecho laboral colombiano —el código laboral sustantivo, enfocándose en el Artículo 62, sobre la justa causa, junto con el estudio de algunas sentencias constitucionales y de la Corte Suprema de Justicia— no hay recolección empírica en el marco de campo, más allá de un examen crítico de las fuentes primarias y la yuxtaposición de sus fuentes con la práctica que intentan ordenar, lo cual, por un lado, fortalece la consistencia argumentativa, pero por otro lado, restringe la descripción de las variaciones sectoriales y empresariales más allá de lo que la jurisprudencia ilumina. Como

herramientas, el estudio utiliza la revisión de sentencias del tribunal constitucional, en especial SV-087/22 (sobre la razonabilidad y proporcionalidad del poder disciplinario del empleador) y SL-19502/2017 de la división laboral de la Corte Suprema sobre el principio de inmediatez, entre otros, y a partir de estas la autora señala algunos patrones reiterados y recurrentes, entre otros, la necesidad de contar con disposiciones internas que tipifiquen la conducta que se considera indebida, la notificación escrita del cargo, la provisión de un plazo razonable para el ejercicio de la defensa, la inmediatez y la proporcionalidad de la sanción. El trabajo no presenta una muestra estadística en relación con el todo/conjunto/observables; simplemente observa las garantías del proceso y los principios que sustentan cualquier despido disciplinario: (1) legalidad y especificación (hay una norma precedente que enmarca la infracción); (2) derecho de defensa (convocando a la defensa al conjunto de hechos claros dentro de un plazo razonable y el derecho a ofrecer pruebas); (3) motivación de la decisión (acto disciplinario, por escrito y fundamentado); (4) proporcionalidad (de la infracción y la sanción, la medida debe estar dentro de las alternativas de amonestación o suspensión); y (5) inmediatez (debe haber un tiempo razonable entre el conocimiento de la infracción y el inicio del procedimiento, para evitar el “perdón tácito”). Los hallazgos conducen a una tesis clara: en Colombia, el despido puede ser una sanción disciplinaria válida, pero solo si se adhieren estrictamente los principios y pasos del debido proceso; Martínez (2024) indica que no existe un “despido libre” como sanción, hay una reclamación legal justificada y un proceso de garantía; por lo tanto, si no hay garantía, por ejemplo, falta de una instancia de defensa previa, el despido es, en su opinión, una deficiencia del debido proceso y se vuelve injusto o ineficaz con las consecuencias judiciales que siguen. La conclusión enfatiza el sentido de control: la disciplina es aceptada, pero dentro de reglas que previenen extremos; no hay sanción trivial para una infracción grave y no hay sanción extrema para una infracción menor, ya que el desequilibrio descarrila la naturaleza disciplinaria y acerca la decisión al ámbito de la elección arbitraria. Aun así, la proporcionalidad no es un

cálculo simple y automático, sino más bien un proceso de razonamiento y evidencia motivador y coherente, que es la calidad del argumento y el estándar de la relación laboral judicial que se vuelve relevante. El mérito del estudio es fortalecer, desde una perspectiva basada en principios, la conceptualización del poder punitivo del empleador como ligado a la razón y la justicia, proporcionando una “lista de verificación” útil y transferible para referencia comparativa: legalidad/criminalización, defensa, motivación, proporcionalidad y cercanía son el mínimo imprescindible para considerar un despido como justificado disciplinariamente. Por lo tanto, en lugar de cerrar el debate, Martínez (2024) deja una consecuencia práctica: cualquier revisión de razonabilidad que ignore el procedimiento corre el riesgo de centrarse en el resultado en lugar del proceso, y en el Derecho Laboral el proceso a menudo es la verdad legal.

Halpern (2022), también en Chile, preparó el estudio “Comentario sobre la jurisprudencia del despido de un trabajador por actos temerarios que exponen a sus compañeros al virus COVID-19” con el propósito de elaborar de manera crítica un caso de la Corte de Apelaciones de Santiago que validó el despido disciplinario de un trabajador por incumplimiento grave de las normativas sanitarias durante la pandemia, exponiendo a sus colegas con un comportamiento temerario; este caso es prioritario porque, en el contexto de una emergencia sanitaria, el conflicto entre la estabilidad laboral y la seguridad colectiva se vuelve especialmente palpable, y ahí la razonabilidad no se discute en abstracto, sino en una escena concreta donde el riesgo para terceros es un factor significativo. La metodología es la del comentario jurisprudencial: hay una descripción de los hechos y el proceso —el trabajador participó en una reunión social masiva, contrajo COVID-19, ocultó la situación y al hacerlo puso en riesgo al personal; fue despedido por la causa del art. Entre las conductas que pueden ser consideradas despido injustificado en virtud de la tutela sobre la actividad laboral que caracteriza el despido, y que el empleador no puede llevar a cabo en virtud de los arts. 160 N° 5 y 184 del Código del Trabajo, se presentan las decisiones de dos instancias en la que se

contrastan los actos de la segunda instancia que desestimó la anterior y se pronunciaron sobre la procedencia del despido. En primer lugar, la decisión del primer juez se acogió de manera favorable al reclamo y consideró la conducta extralaboral. En segundo lugar, se analiza la conducta y los actos de la autoridad y de la doctrina, en virtud de las citadas normas y de doctrina, se concluyen los actos que se encuentran en la parte final de la cita. En los instrumentos, el autor se refiere a las sentencias, la jurisdicción y la doctrina laboral, el Código del Trabajo en lo que respecta al art. 160 N° 5 y el art. 184 sobre la imposición de la tutela y la doctrina, y la administración de la Dirección del Trabajo, la doctrina sobre la conducta, el régimen de la autoridad y los actos de la jurisdicción que conmuta las circunstancias sobre la conducta extralaboral que pueden ser las conductas o los actos de la jurisdicción, y que en virtud de sus fines no pretenden generalizar. Respecto a los observables, se analiza la satisfacción de los criterios de razonabilidad del despido, en relación con el respeto a las infracciones de las leyes: (1) la existencia práctica de una infracción, examinando el acto de incumplimiento de protocolos, y falsificación o encubrimiento en encuestas sanitarias, con respecto a la causal legal invocada; (2) el debido proceso con énfasis en que el empleador envíe una carta de despido formal, indicando los hechos y proporcionando las pruebas; (3) proporcionalidad, analizando si el despido se activó porque un colega fue expuesto al potencial virus y la fatalidad; y (4) razonabilidad y/o investigación respecto a la prontitud y evidencia (conocimiento de las normas, entrenamientos firmados e incumplimiento temerario). Los resultados del comentario muestran que el juez de la corte de apelaciones fue legalmente correcto al mantener la validez del despido, porque la conducta del trabajador constituía un incumplimiento inexcusable de los deberes de lealtad y de seguridad y se encontraba bajo el art. 160 N° 5; de esta manera, la resolución es consistente con la ley, la doctrina y la jurisprudencia laboral del país de Chile, y establece el notable precedente de que en situaciones extraordinarias, como una pandemia, el empleador puede, y hasta cierto punto, debe, hacer

cumplir estrictamente las normas de seguridad con el despido como sanción, en caso de que la conducta sea de una naturaleza extremadamente temeraria, al punto de poner en peligro la vida de otras personas. Los despidos son evaluados considerando el balance de derechos enfrentados: el derecho del trabajador a mantener su empleo contra el derecho de la institucionalidad (trabajadora) a la vida y la salud, igualmente amparado en la obligación del empleador del art. 184; así, el despido constituye una pena, que, en este caso, es legítima, necesaria y proporcional a una falta de seriedad. Esto no quiere decir que no haya conductas extralaborales que no puedan ser objeto de alguna disciplina; el elemento determinante es la relación directa que hay con el ámbito laboral y los riesgos que la conducta extralaboral comporta. La (evidencia empírica) sugiere que las acciones disciplinarias basadas en la protección de valores superiores (supremos) (vida y salud de la colectividad) son, en la mayoría de los casos, justificadas. Así, en lugar de proporcionar una regla universalista cerrada, Halpern (2022) ofrece una guía razonable, afirmando que las exigencias de proporcionalidad aumentan a medida que aumenta el riesgo para terceros, y ese cambio en los estándares obliga a considerar la razonabilidad como un concepto flexible al riesgo real, y no como un principio fijo.

— Antecedentes nacionales

De la Cruz (2024), en referencia al despido durante el período de prueba en Perú, intentó determinar —sobre una base doctrinal y jurisprudencial— en qué casos la decisión del empleador de terminar el contrato del trabajador durante el período de prueba deja de ser una decisión empresarial “discrecional” y comienza a violar (o transgredir) derechos fundamentales del trabajador. Para respaldar esto, siguió la metodología dogmática-analítica: examinó el Artículo 10 del D. L. 728, el TUO de la LPCL, y, especialmente, criterios jurisdiccionales pertinentes del Tribunal Constitucional y de los tribunales superiores, tratándolos como “casos” en lugar de simples datos estadísticos. El resultado central fue incómodo para cualquier lectura

simplista: incluso en un período de prueba, el empleador no tiene las manos libres, y si el despido cubre motivos inconstitucionales e irracionalmente discriminatorios, podría considerarse arbitrario y que infringe el derecho al trabajo, claramente dentro de los límites de la buena fe y la no discriminación. El mérito de este trabajo fue organizar esta frontera gris y abogar por una posición de lector garantista, en el sentido de que el período de prueba no extingue el control de razonabilidad, y decir que una defensa adecuada, si no suficiente, mantendría el juicio a salvo de ser una ruta fácil para el abuso. Como criterio, el análisis priorizó la coherencia constitucional sobre el formalismo laboral, porque la protección real tiende a decidirse en esa tensión, y como matiz, el propio enfoque se basa en la calidad y consistencia de la jurisprudencia disponible, de modo que no cubre con el mismo detalle áreas donde se vislumbra poca litigiosidad o decisiones contradictorias.

Calderón (2024) Perú, al estudiar la existencia de una causa justa de despido relacionada con el incumplimiento de deberes de seguridad y salud en el trabajo, se propuso caracterizar, en el caso de despido bajo el régimen privado, la medida de SSTs cuyo incumplimiento puede dar lugar a un despido disciplinario. Para ello, el autor utilizó los métodos legal-descriptivos y analíticos: articuló la SST (Ley 29783 y reglamento) y el régimen de falta grave del DL 728 (Artículo 25 del TUO de la LPCL) y comparó esa estructura normativa con criterios jurisprudenciales nacionales sobre despido por falta de seguridad laboral, sin trabajo de campo. Para los resultados, la tesis fue directa al grano, pero condicionada: puede haber una infracción de falta grave si el comportamiento de un empleado representa un peligro considerable y significativo, y si se establece claramente la violación de un reglamento interno (por ejemplo, un reglamento interno) porque los criterios de tipicidad y proporcionalidad sirven como un "freno" a la toma de decisiones impetuosas o a las sanciones excesivas indebidas. La aportación fue conectar dos mundos que a veces se abordan por separado: la disciplina laboral y la prevención de SST, mostrando que la razonabilidad también

puede significar salvaguardar la integridad colectiva y no solo sopesar el interés individual del trabajador despedido. Como criterio, el texto se centra en la prevención de riesgos como la base primaria para la interpretación, y en la seguridad laboral, el daño puede ser irreparable; sin embargo, como una limitación, la razón depende de un anclaje institucional adecuado (regulaciones claras, pruebas de peligro, debido proceso interno), de modo que no se "automatiza" el despido: sin evidencia y sin una adecuada categorización, el argumento se debilita y puede volverse arbitrario.

Rodríguez (2023) en Perú, analizó el despido sin causa y el despido fraudulento. A través de algunos intentos de explicar el por qué, a pesar de la prohibición constitucional contra el despido arbitrario, estas modalidades no se encuentran explicadas en el TUO DL 728, lo que genera situaciones de indefensión. A la falta de perspectivas puramente dogmáticas, se estima que la metodología utilizada era de tipo básico, de diseño cuantitativo no experimental de corte transversal, así como el análisis de derecho = el análisis de medición y armonía (Alexy, Ferrajoli, Atienza, y otros) al derecho y la razón. Lo más notable fue la evaluación estadística ($r = 0.946$) entre despidos ilícitos y fraudulentos con la violación de derechos fundamentales, que, por el tamaño de la muestra, el problema no es anecdótico, sino esencial, aunque el nivel de concreción de esta hipótesis estaba atada a la forma en que se definieron y midieron los "observables" (frecuencia, sectores, percepción, registros legales, etc.). La doble contribución fue colocar evidencia empírica donde escasamente había un nivel de debate normativo, y al mismo tiempo, lo que implica que la ausencia de categorización no necesariamente debía ser un refugio para la violación de derechos, desde la óptica de la protección constitucional, el despido en estos casos debería reestructurarse, para quedar en categorías (nula/arbitraria) que otorguen como derechos la acción de reinstalación o la compensación, adecuada. Como criterio, el estudio favoreció el uso de los datos para romper el "comodidad" de un argumento que era meramente doctrinal; sin embargo, como aclaración inevitable, una alta correlación no

prueba causalidad por sí misma y es contingente al diseño del instrumento y a la calidad de las fuentes, razonamiento que requiere circunspección metodológica al generalizar tales correlaciones.

Jaimes (2022) desde la perspectiva de una jueza laboral, presentó una reflexión desde la perspectiva de una jueza laboral sobre el despido en el bicentenario que no se quedó en el discurso general: la intención fue localizar los patrones reales en la litigiosidad del despido (quién litiga, contra quién, bajo qué regímenes y qué resultados) y proponer razonablemente medidas para reducir despidos injustificados, particularmente a la luz del efecto del precedente Huatuco sobre reposiciones en el sector público. La metodología fue empírico-descriptiva basada en la jurisprudencia judicial: recopiló registros procesados de un tribunal laboral en Huánuco, tabuló variables y presentó frecuencias/porcentajes, complementando ese registro con análisis normativo y jurisprudencial a casos específicos. Los resultados revelaron un litigio crónico: predominancia de trabajadores entre los afectados, municipios como demandados frecuentes y decisiones que en muchos casos ordenaron el reintegro cuando se violaron derechos, sin embargo, también hubo límites y marcos jurisprudenciales (Huatuco) en la contratación irregular del sector público. La principal contribución fue aterrizar el problema con datos “de trincheras”: mostró dónde se generó el conflicto y por qué se judicializó, razón por la cual sus recomendaciones estaban orientadas a la prevención (capacitación, respeto por la ley, modalidades de contratación adecuadas) en lugar de recetas abstractas. Como criterio, el estudio priorizó la evidencia procesal, ya que permite ver la práctica donde la norma se pone a prueba, y como limitación, su alcance está condicionado por la jurisdicción y el período analizado, por lo que no garantiza ser representativo de todo el país o de todos los sectores, pero sí proporciona una ventana sólida para hipótesis comparativas.

Reátegui (2022), realizó en Perú un estudio titulado "Reflexiones sobre Despidos en Perú en el Bicentenario", tuvo como objetivo describir perspectivas judiciales de las tendencias

reales de la litigación de despidos adivinando qué formas contractuales y qué empleadores aparecen con mayor frecuencia en las demandas, y sugiere medidas para evitar despidos injustificados incluyendo el análisis del caso Huatuco y el impacto en la reinstalación de trabajadores del sector público. Se elaboró como una metodología empírica-descriptiva, en la que abundó la revisión de expedientes del Primer Juzgado Laboral de Huánuco, junto con la tabulación de frecuencias/porcentajes (régimen laboral, tipo de contrato, entidad demandada, resultado del caso), y la mezcla de análisis normativo y de jurisprudencia, e incluso por esta senda, porque lo prioriza, el diagnóstico no se queda en lo abstracto, sino que se ancla a problemas concretos que concluyen en sentencias. Los resultados trazan líneas: impacto más visible en trabajadores, municipios como demandados en cascadas, reinstalaciones, y un fenómeno de violaciones de derechos. Además, se constata un operativo en Huánuco que constata viejas restricciones a la reinstalación por parte del régimen de empleo público. El aporte se puede partir en dos: por un lado, evidencia “dónde se concentra el conflicto” y, por el otro, el mismo conflicto lo traduce en pautas de recomendación de mayor nivel de cumplimiento y capacitación acerca del vacío de la judicialización, sin olvidar que el debido proceso y no discriminación son más que retóricas, son filtros que deciden el rumbo del caso. La limitación es que la casuística judicial, aunque importante, solo refleja lo que se judicializa y no lo que tiene lugar en el mercado de trabajo, además, el perfil regional del juzgado puede influir en los patrones, por lo que la extrapolación a nivel nacional debe hacerse con cautela.

1.3 Objetivos

Objetivo general

Comprender el proceso de la aplicación del principio de razonabilidad en los procesos de despido disciplinario bajo el régimen privado, resueltos por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao durante el año 2025.

Objetivos específicos

Entender cómo los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao interpretan las causas disciplinarias tipificadas en el régimen privado (D. L. 728) y de qué modo esas interpretaciones inciden en la valoración de la razonabilidad de la causa del despido.

Examinar las experiencias y criterios de los operadores jurídicos al determinar si la sanción de despido disciplinario en el régimen privado resulta proporcional a la falta cometida y cómo esa apreciación se relaciona con el principio de razonabilidad en las decisiones judiciales.

1.4 Justificación

La propuesta de investigación está menos impulsada por la curiosidad académica y más por la urgencia, como se puede observar en los flujos de trabajo en la forma y especialmente en la Corte Superior del Callao. En la manera de práctica, la forma de despido destructivo no es un episodio neutral. Cuando se lleva a cabo, deja un episodio no neutral de forma y práctica de control, deja un rastro de conflicto de forma y práctica de control y tiende a ser una forma de repetición: trabajadores que sienten que se ha violado un derecho fundamental, empresas que terminan asumiendo litigios prolongados y un sistema de justicia que supervisa su coherencia para ser discutida. Es crucial estudiar este fenómeno porque aquí interceptan tres planos sensibles: la violación de una norma, la interpretación judicial y la práctica empresarial. Esa fricción es precisamente donde la razonabilidad debe guiar, pero lo hace de manera bastante inconsistente. Otro aspecto importante de aclaración es que el estudio se centró en y definirá un espacio y tiempo exactos (Segunda Sala Laboral del Callao, 2025), por lo que no pretende describir todo el país, sino comprender un enfoque institucional en profundidad. En este caso, el principio de razonabilidad sirve tanto como guía como punto de controversia; a menudo se hace referencia a él, aunque no siempre se traduce en estándares predecibles. Se

prefiere observar \"cómo se utiliza\" en lugar de \"cómo se define\" porque la aplicación concreta es la que determina si el derecho al trabajo está protegido o si se abusa del poder disciplinario. Aun así, un reconocimiento razonable es necesario; la investigación no puede eliminar la variabilidad de los casos, ya que cada expediente tiene su propio contexto probatorio, y esa diferencia limita el alcance de cualquier generalización.

— Teórica

La justificación teórica se basa en la necesidad de una conceptualización aplicada precisa. Aunque la razonabilidad se menciona en la jurisprudencia y se reconoce en los fallos del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, a menudo se presenta como una “etiqueta” que no siempre se descompone en los criterios operativos de adecuación, necesidad y proporcionalidad, y en ese orden. Fortalecer este punto es importante porque, en disputas sobre despido disciplinario, el argumento rara vez se resuelve con etiquetas; se resuelve cuando se explica por qué una sanción está en línea con la falta y por qué no había una alternativa menos grave. Limitaciones existen desde el principio en el diseño de cualquier esfuerzo que implique, a partir de sentencias, construcciones en el ámbito del razonamiento judicial, dado que, en principio, por su nivel, o la escasa virtualidad que exhiba, habrá que reconstruir de algún modo, con cautela, los análisis que se deriven de tales criterios.

La contribución teórica también se apoya en el diálogo entre la teoría jurídica y la jurisprudencia concreta. El estudio no se preocupará por describir la razonabilidad como la ideal, sino que, dentro de los supuestos, en términos de razonabilidad, procurará mostrar cómo en la práctica los jueces, en casos concretos, cómo los hicieron, cuál fue su adecuación a la causa justa, la crítica a la causa de la injuria y la nivelación de la pena. Este auge se justifica porque la literatura tiende a abordar la razonabilidad "en abstracto"; en contraposición e incluso litigantes, la práctica judicial la expone con toda su fricción: prueba escasa, procesos

disciplinarios discutibles, cartas de despido deficientes o tardías. De alguna manera, el estudio no se esfuerza por transformar una Cámara en un "modelo universal"; más bien, intenta discernir criterios predominantes y tensiones internas para enriquecer el debate doctrinal con evidencia empírica situada.

Sistematizando las decisiones de la Segunda Sala de Trabajo del Callao, la investigación trata de discernir cuáles son los factores más influyentes en el juicio de razón: historial disciplinario, riesgo de comportamiento, temporalidad, consistencia de la razón del empleador y calidad de la evidencia. Esta perspectiva se prioriza porque el problema no es meramente la existencia de pautas, sino más bien la falta de claridad sobre qué norma indica que "mueve la aguja" en la decisión final. La limitación aquí es inevitable. El peso de cada factor es dependiente del contexto. Esto es especialmente cierto en relación con el tipo de infracción, la claridad del caso y la forma en que las partes se involucraron en la litis. Por esta razón, el análisis debe evitar conclusiones rígidas y, en su lugar, centrado en patrones argumentativos en lugar de proporcionar recetas.

La justificación teórica descansa en la necesidad de que la razonabilidad sea observada en la vigencia y acción de su fuerza normativa. Se prioriza esta conclusión porque permite incorporar la consigna "razonabilidad" y pasar a la arquitectura argumentativa "¿qué exige, ¿cuándo y por qué?". La claridad conceptual a la que se refiere está sujeta a la consistencia de la jurisprudencia en su tránsito interno, en la Sala. Si presenta criterios muy divergentes, el aporte asumido se orientará a mapear la dispersión más que a sostener un estándar.

— Metodológica

La justificación que trae la metodología viene de una decisión consciente en la que no se busca contar casos como si fueran números, sino cómo se va construyendo el razonamiento que hay detrás de los fallos y qué sentidos se asocian desde la operativa jurídica a la

razonabilidad en el momento de decidir y litigar. Desde ahí, se justifica el enfoque cualitativo en el diseño fenomenológico con la interpretación hermenéutica. Se sigue esta ruta porque la razonabilidad, en el mundo de los hechos, es un juicio que no es simple, es una mezcla de prueba, contexto, reglas y una expectativa de justicia. En el enfoque hay una limitación que no busca medir “tasas” de despidos válidos o no válidos. Su fortaleza es la profundidad de la interpretación, no la generalización en términos estadísticos.

La presente investigación se apoya en el trabajo de cinco profesionales: magistrados, letrados y peritos. Considera la experiencia de los entrevistados y la creación de los criterios. El análisis considera estas opiniones porque recogen los aspectos de las decisiones que habitualmente quedan no expresados: cómo se repite una infracción, qué se considera 'prueba objetiva' en el contexto de un caso disciplinario, y el caso de 'llevar el asunto' dentro de un determinado plazo. A pesar de lo anterior, hay una clara limitación: el testimonio experto es susceptible a puntos ciegos profesionales y es una visión parcial de la verdad; como tal, el análisis se ve obligado a tratar las entrevistas como materiales interpretativos y no como “verdades finales”.

El uso de una combinación de registros judiciales (fallo) y datos de campo (entrevistas) ayuda a reforzar la triangulación. Esta combinación se prefiere ya que permite al análisis evaluar lo que ha sido “puesto por escrito” en las decisiones con lo que ha sido “vivido” en el caso. Esto es particularmente relevante en el caso de la proporcionalidad en la decisión; si un registro afirma que cierta decisión es proporcional, es importante saber qué factores, en la experiencia de los revisores, justifican esa afirmación. También es importante señalar que la triangulación no elimina contradicciones; por el contrario, las hace más visibles. Esto es particularmente relevante en áreas donde la razonabilidad se ha convertido en un lenguaje formalista que no se alinea con la práctica real.

La justificación metodológica se basa en el enfoque principal que es la comprensión constructiva de la razonabilidad, no solo en la descripción de resultados. Esta explicación tiene prioridad porque evita el error común de medir algo sin comprender qué se está midiendo. No obstante, el estudio deberá reconocer un límite operativo: la interpretación hermenéutica debe ejercerse en un intento de evitar lecturas forzadas, y así, los hallazgos deben estar textual y consistentemente fundamentados en convergencias entre las fuentes.

— Practica

La justificación práctica vincula la investigación con consecuencias inmediatas para los trabajadores, los titulares de capital y las instituciones involucradas. En un contexto donde la litigación por despido injustificado es común, entienda cómo se operacionaliza la razonabilidad tiene consecuencias directas para las expectativas y comportamientos. Esta dimensión se prioriza porque, en el contexto del derecho laboral, no opera simplemente dentro de los límites de los códigos estatutarios: impacta decisiones con consecuencias económicas, reputacionales y psicosociales en el lugar de trabajo. Como limitación, la investigación no sustituye la consulta caso por caso. Lo que proporciona es un mapa de criterios para ayudar a anticipar riesgos, no para garantizar resultados.

Para los trabajadores, el valor práctico radica en explicar qué se está evaluando realmente en el tribunal. No importa solo la existencia de una causa que se invoque. Importa si la sanción se percibe como proporcional y si el procedimiento respeta los mecanismos básicos de defensa. Este asunto se prioriza debido al hecho de que la protección efectiva se basa en una comprensión de los estándares, no en esperanzas vagas. El punto es que, aunque conocer los estándares no elimina la desigualdad de recursos entre las partes ni garantiza que todos los expedientes contengan suficiente evidencia, el valor práctico será mayor cuando se trate de mejores estándares de documentación y práctica de defensa.

Para los obstáculos, el beneficio práctico se expresa en forma de prevención. Un marco claro de criterios judiciales puede guiar la mejora de los reglamentos internos, la redacción de las cartas de despido con motivación particular y la aplicación de pasos cuando sea necesario. Este valor se prioriza porque el despido disciplinario, cuando se realiza como un acto automático, tiende a convertirse en un litigio costoso y, en escenarios desfavorables, en un proceso de reintegro inesperado y contingencias con Sunafil. La limitación es que el estudio no propone "plantillas" rígidas: la razonabilidad requiere evaluar el caso particular, y eso no puede ser reemplazado por un formalismo documental.

El poder judicial también se beneficia cuando los criterios se sistematizan y se hacen más accesibles al público. Este resultado se prioriza porque la previsibilidad refuerza la legitimidad; cuando la regla del juego es clara, la percepción arbitraria disminuye. El matiz es importante. La coherencia institucional no proviene solo de la difusión de criterios, sino de la gestión de carga, la calidad de la motivación y la consistencia de los argumentos en diferentes resoluciones; la investigación puede contribuir a la discusión, pero no puede resolver por sí sola las restricciones estructurales.

Este estudio también puede servir como material de capacitación para estudiantes, jóvenes abogados y profesionales de recursos humanos. Esta proyección se prioriza porque la razonabilidad a menudo se enseña como un principio abstracto, y su comprensión mejora cuando se ve 'fundamentada' en decisiones y experiencias reales. Una consecuencia lógica—y no un cierre perfecto—es que el estudio deja una expectativa de un proceso en curso. Si la razonabilidad tiene de ser un verdadero límite al poder punitivo, debe ser descriptible, discutible y predecible según criterios establecidos. De lo contrario, seguirá siendo una expresión correcta pero insuficiente en el momento crítico.

1.5 Hipótesis

La hipótesis en una tesis cualitativa interpretativa se plantea como un supuesto de investigación que guiará el estudio el cuál afirma que, la comprensión del proceso de la aplicación del principio de razonabilidad en torno con los procesos de despido disciplinario bajo el régimen privado, resueltos por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao durante el año 2025, implica entender que, cuanto más abierta y flexible es la razonabilidad, mayor grado de incertidumbre crea en torno a los resultados de los procesos disciplinarios de despido.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas

— Causa razonable para el despido (justificación sustantiva)

Cuando se trata de despidos, hablar de su razonabilidad nos lleva a un punto donde la Ley se torna exigente en la vida cotidiana. Busca razones, no impresiones; coherencia, no reacciones. La doctrina tiende a verlo como un principio por el cual el empleador no está habilitado para sancionar por impulso o por intuiciones vagas y, por lo tanto, el despido —la sanción última— debe basarse en una causa objetiva, seria y previsible en el sistema. Este es el aspecto más importante, ya que la razonabilidad actúa como un puente entre dos polos que no siempre interactúan de manera armoniosa: la organización necesita estructurar el orden de su trabajo, y el empleado necesita la confianza de que su relación no será socavada por razones mezquinas u oportunistas. El límite es claro: la razonabilidad no elimina un conflicto. Solo lo canaliza. Su efectividad se determina por cómo se manifiesta en evidencia, motivación y control judicial. (Irureta, 2020)

El primer filtro, que es casi incómodo por su simplicidad, es la tipicidad de la falta. En el régimen peruano, no basta con que un comportamiento “caiga mal” o sea “poco alineado”, necesita encajar dentro de las “causales” del ámbito del artículo 25 del Decreto Legislativo 728 (y las normas análogas). Fuera de este marco, la decisión se vuelve peligrosamente creativa. En la tipicidad, está el evitar la creación de causalidad ad-hoc, un mecanismo sutil a través del cual un despido se disfraza como una medida disciplinaria. El objetivo de la advertencia comparativa ayuda a su comprensión del riesgo: imputar circunstancias imprevistas se convierte en un riesgo abierto para la burocracia (incluso si la empresa lo presenta como un acto administrativo ordinario). La inevitable matización es que la disposición legislativa

ordinaria no cubre todo. Incluso en un caso determinado, la pregunta que queda por responder es si la conducta es real, seria y probada (Martínez, 2023).

Esto nos lleva a una pregunta que es recurrente en los expedientes: ¿qué tan compatible es la discreción de la “pérdida de confianza” con algún principio legal? La pérdida de confianza es un principio legal que no tiene peso sin la confianza depositada en él. La confianza es un elemento de cualquier relación laboral, pero es un elemento que se sustenta sin evidencia alguna. Crear un problema con esta frase es importante porque, si se ve como un expediente, la razonabilidad se vacía: el empleador no proporciona instancias específicas; simplemente prescribe una ruptura emocional o estratégica. La matización es que ‘la confianza’ no es irrelevante; puede ser fundamental en posiciones sensibles, pero su afirmación exige más: hechos, contexto, evidencia, razonamiento. De lo contrario, la “confianza” actúa como una niebla legal: oculta el razonamiento y erosiona la posición del empleado. (Chávez, 2021)

Luego llegamos a la gravedad objetiva, que es donde la norma se vuelve proporcional al mundo real. No toda falta resulta en una ruptura irreversible del contrato social. Esta distinción es crucial, aunque parezca obvia. La razonabilidad exige considerar si la infracción fue sustancial y si hace irrazonable sostener la relación. Establecer un principio de este tipo es de máxima importancia porque sin esto, el sistema se vuelve de punitivo por defecto: cualquier infracción trivial podría justificarse con la pena más pesada. Aquí se deja en claro que debe haber una conexión causal con una falta de tal magnitud que todo se vuelva absolutamente insostenible, para que, en el caso de una ausencia injustificada, se superen todos los detalles. El mismo comportamiento en una tienda minorista y en un hospital se comporta distinto; la importancia cambia en función del riesgo, la función y el daño potencial. (Toyama, 2020)

En este punto, la evidencia deja de ser un detalle y se convierte en el meollo del asunto. La práctica peruana muestra cartas de despido, que describen eventos sin ningún adjunto,

informes, correos electrónicos, registros de asistencia y testimonios. La narrativa existe, pero la evidencia de respaldo no. Esta parte es esencial porque una causa sin evidencia no es causa; es una alegación. Calderón señala que la razonabilidad colapsa cuando no hay correspondencia entre lo que se dice y lo que se prueba. Una simple analogía ayuda: acusar a alguien de romper una ventana sin mostrar la ventana rota invita a un castigo que es simbólicamente, pero no legalmente, defendible. La complicación, con toda justicia, es que no siempre es sencillo de probar: hay ofensas que ocurren sin testigos o donde la evidencia está dispersa; aun así, esa dificultad no justifica suficientemente la imposición de una sanción sin respaldarla. (Calderón, 2024)

El último elemento sustantivo es la motivación expresa, particularmente en la carta de despido. Se trata de permitir que el trabajador entienda qué se le está atribuyendo y en qué base, para poder montar una defensa real. La motivación se prioriza porque es el punto donde el empleador muestra si actuó de manera racional o con una decisión predeterminada. Chávez analizó casos donde las imputaciones se construían sobre hechos inexistentes o mal narrados, y el efecto es directo: se está violando la razonabilidad porque impide que la defensa efectiva sea una causa perdedora, y la sanción se atribuye a la proverbial arena. La diferencia es que la motivación no pide literatura; pide hechos, fechas precisas, medios de prueba y una explicación de la relación entre la conducta y la causa. Cuando eso falta, la sustitución judicial aparece como una corrección tardía, pero es necesaria. (Chávez, 2021)

Sin necesidad de idealizarlo, el derecho comparado muestra la razón de estos filtros. En Chile, la razonabilidad ha trabajado como un criterio correctivo contra el abuso del poder del empleador; en Colombia, se ha requerido comunicar la causa de manera exclusiva y directa para no diluir la defensa. El contraste se prioriza aquí porque permite describir el problema peruano desde afuera: incluso con causalidad, si la empresa improvisa, el trabajador no impugna, se devalúa el estándar en la práctica. El matiz es que comparar no es copiar; cada

sistema tiene su propio diseño institucional. Aun así, la idea común es transparente: sin tipicidad, prueba y motivación, la disciplina se convierte en arbitrariedad con un sello formal. (Irureta, 2020)

En última instancia, el contraste entre la teoría y la práctica revela un fenómeno menos legal y más cultural: cómo las organizaciones comprenden el poder disciplinario. Cuando cartas genéricas, pruebas débiles y causalidad forzada se convierten en la norma, la razonabilidad deja de ser un principio rector y se convierte en una palabra decorativa. Este punto se enfatiza porque el juez no puede monitorizar cada decisión en vivo; llega después, cuando el conflicto ya ha estallado. El matiz, sin embargo, es que el control judicial tampoco es siempre predecible; depende de la calidad del registro, de la defensa y de la comprensión e interpretación del órgano jurisdiccional. De ahí la pregunta persistente: ¿es suficiente tener reglas claras cuando las rutinas disciplinarias siguen siendo débiles y el control es ex post? (Toyama, 2020)

— Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad)

Incluso cuando la violación está presente, la pregunta clave es diferente: ¿fue el despido la respuesta justa? La proporcionalidad entra aquí como el medio de contención ante el exceso. Este principio se prioriza porque obliga a escalar, a sopesar opciones, a explicar por qué se elige la sanción máxima en lugar de una menor. Irureta lo describe como un acto de equilibrio entre la gravedad de la infracción y la severidad de la sanción; la imagen del médico ajustando una dosis funciona porque captura la lógica: ni por debajo de lo necesario ni por encima de lo soportable. La diferencia es que la proporcionalidad no es una ecuación algebraica. Exige razonamiento situacional y es, por lo tanto, susceptible a opiniones divergentes de diferentes evaluadores. (Irureta, 2020)

El primer criterio es sencillo: la gravedad de la infracción y la gravedad del despido. Toyama señala que el despido disciplinario es la medida más extrema y debe reservarse para

los casos en los que se vuelve irracional continuar la relación laboral. Este principio es el más importante porque, sin él, la disciplina se convierte en un medio de disposición, en lugar de un medio de corrección. Ejemplos cotidianos ilustran lo absurdo: un error administrativo menor después de una década de servicio no justifica un despido inmediato, a menos que el daño sea grave y comprobado. Inflexibilidad y falta de confianza por disfuncionalidad de relaciones y rompimiento inmediato de confianza. La proporcionalidad exige distinguir, no abdicar. (Toyama, 2020)

Análisis de casos y de la memoria institucional. Un error festivo de conducta no pesa igual que uno recogido repetidamente. Un error de conducta puede no ser uno, sino varios, y por lo ajustado del resultado no se analiza el hecho, sino la trayectoria: el resultado es desproporcionado si el disciplinario es irreprochable y se despide por la primera falta; en caso de reincidencia, la medida desproporcionada se reequilibra. Martínez menciona la razón de la reincidencia y la falta de desmedido que no limita la razón. La distinción es que la empresa no puede agregar antecedentes y el registro disciplinario no se puede inventar, ni comunicar. Las sanciones son obligatorias, no son descubrimientos. La historia del disciplinario se convierte en la historia unilateral del empleador. (Martínez, 2023)

Un comportamiento puede ser, por ejemplo, llegar tarde o ser el de la mala manipulación de la maquinaria. Cumplir con estos criterios, así como con los requisitos operativos, no es negociable. En Chile, las consideraciones legales han utilizado los impactos en terceros y la seguridad como una guía evaluativa. En Perú, Chávez alegó despidos fraudulentos e indebidos donde la gravedad fue minimizada sin dicho detrimento, como si dijera que la inflación era una táctica previa a la litigación. El matiz aquí es que el riesgo nunca es menos que el potencial, y, sí, puede ser grave, y debe ser explicado y justificado, no con simples adjetivos. (Chávez, 2021)

Un cuarto elemento, a menudo pasado por alto, es la gradación inscrita en el Reglamento Interno de Trabajo. El RIT debe ser el libro de reglas para la convivencia: define infracciones, escalas, sanciones y criterios de gradación. Este aspecto es privilegiado porque ofrece previsibilidad: el empleado sabe a qué está expuesto y el empleador sabe cómo justificar una medida. Toyama ya advertía que el poder disciplinario debía ejercerse con razonabilidad y con gradación; en la práctica, sin embargo, se ven casos peruanos donde la primera sanción es el despido, sin advertencias previas. El matiz aquí es que no siempre se requieren advertencias previas: si la infracción es extremadamente grave, sería irracional pedir pasos previos. Lo que se requiere es coherencia entre las normas internas, la severidad y la respuesta interna. (Toyama, 2009)

El debate se complica aún más cuando notamos una paradoja: la proporcionalidad, que es un principio en favor del empleado, también es un principio en favor del empleador. Sin proporcionalidad, cualquier penalización puede parecer arbitraria. Dentro de la proporcionalidad, el empleador tiene cierto margen para justificar la decisión tomada. Esta paradoja es interesante, ya que muestra que el principio no es 'anti-empresarial', sino más bien 'anti-empresarial con mala justificación'. La matización aquí es que, al ser un concepto evaluativo, puede llevar a conclusiones variadas con diferentes jueces, especialmente si el expediente no está claro. Es por esta razón que Toyama también recomienda la consideración de la razonabilidad social: lo que una comunidad laboral considera justo, dado una circunstancia específica, sin desestimar la ley. (Toyama, 2020)

Por último, hay un choque con la proporcionalidad y una práctica que el sistema tolera más de lo que debería: usar el despido como un mensaje disciplinario para “dar un ejemplo”. Es contraproducente recurrir a esa práctica, ya que erosiona la legitimidad y crea miedo, aunque pueda lograr resultados a corto plazo. Esto es importante enfatizar, ya que el ambiente laboral también es un activo organizacional. La disciplina basada en el miedo crea altos niveles de

desconfianza y rotación, y bajos niveles de compromiso. El ambiente laboral también es un activo organizacional, y la disciplina basada en el miedo crea altos niveles de desconfianza y rotación, y bajos niveles de compromiso. Calderón señala que esa tendencia deteriora las instituciones y eleva los niveles de conflicto. El matiz es no ser idealista, sin embargo, hay algunas situaciones donde se requiere el despido inmediato (por ejemplo, agresión, deshonestidad flagrante, riesgo serio para otros) y en esos casos no hacerlo sería desproporcionado. La tensión persiste y eso es exactamente por qué es importante examinar cómo se toman tales decisiones. (Calderón, 2024)

— Justificaciones Legales para Despidos Disciplinarios (Aspecto Sustantivo)

En Perú, la comprensión del despido disciplinario se adquiere mejor a través de los marcos causales del TUO del Decreto Legislativo 728, LPCL, donde los artículos 23 y 25 delimitan comportamientos que, si no se corrigen, pueden justificar la terminación unilateral. La lista actúa como un marco, configurando un *numerus clausus* que limita el área de discreción, por lo que esta cita inversa resulta prioritaria. Fuera de estas causas, Toyama señala que el empleador no puede despedir, solo puede sancionar. La complicación de esta práctica es que hay taxatividad legal y, a la vez, ciertas legalidades vagas al interior del propio artículo 25 que, ante la falta de control estricto, permiten interpretaciones extensivas. (Toyama, 2020)

De esas causas, faltas graves, que son incumplimientos significativos, *quasi contractus* de deshonestidad, indisciplina, ausencias injustificadas, violencia o difamación, y similares. Blancas afirmó que el artículo 25 amplía la definición del ámbito de las faltas graves, aunque retiene el carácter taxativo del catálogo; así, nace una delicada tensión: el sistema exige precisión, pero admite una cláusula que se refiere a lo "irrazonable" en la subsistencia del vínculo. La importancia del énfasis de esta tensión es que explica por qué la discusión no termina en términos simples de si encaja o no. Incluso si encaja, queda por decidir si el caso

merece la máxima sanción. El matiz es que esta apertura no es un defecto en sí mismo, incluso puede ser necesaria para poder capturar comportamientos complejos, pero requiere probanza y argumentación en la discreción del caso. (Blancas, 2006)

El problema ocurre cuando la práctica empresarial se basa en causas genéricas que carecen de especificación de los hechos. Perder la confianza o incumplir obligaciones se convierte en una etiqueta que reemplaza la descripción y la prueba. Este aspecto se destaca porque una causa que carece de una especificación de los hechos no permite realizar una defensa real y facilita despidos disfrazados. Chávez ha estudiado despidos fraudulentos justificados por hechos inexistentes o incluso fabricados; el efecto es claro, mientras que se pueda invocar el artículo 25, carece diametralmente de razonabilidad. El matiz aquí es que no cada error en la redacción implica fraude; sin embargo, cuando la imprecisión carece de la capacidad para refutar el caso, el problema no es meramente estilístico, sino estructural. (Chávez, 2021)

La comparación con otros sistemas a menudo sirve para recordar un estándar básico, que la causa debe ser invocada con una especificación de los hechos en la carta de despido. Según Lizama, en el caso de Chile, el énfasis está en la necesidad de precisión fáctica, mientras que, para Colombia, Martínez hace anotaciones sobre la necesidad de una estricta correspondencia entre los hechos y lo causal. Este contraste se enfatiza ya que demuestra que el problema peruano no es sobre la creatividad de nuevas reglas, sino sobre la adherencia a las reglas existentes con disciplina documental. El matiz, nuevamente, es que la corrección tiende a venir solo si el trabajador litiga; si no hay impugnación, la práctica se consolida sin control, y eso contribuye a la inseguridad y a costos sociales. (Lizama, 2019)

Otro elemento es el desarrollo de la jurisprudencia en la construcción de criterios para calificar las infracciones. En el caso específico de Perú, existe ya alguna jurisprudencia en las

casaciones laborales y en el Tribunal Constitucional que ha ido estableciendo algunos de los requisitos de prueba: la violación de la buena fe requiere prueba de actuaciones; la violación de la puntualidad requiere, en general, reiteración previa e imposición de sanciones. Esta capa se destaca porque la ley no puede abarcar todos los escenarios; la jurisprudencia otorga un horizonte. El matiz es que hay una aplicación desigual de estos criterios; algunos jueces tratan esos criterios como una guía firme, otros como una guía flexible, y esa variación crea incertidumbre para ambas partes. El sistema está, por lo tanto, atrapado en la difícil pregunta: ¿Puede una función protectora ser cumplida por una lista definitiva si la práctica interpretativa sigue siendo laxa y dependiente del caso? (Toyama, 2020)

— Procedimientos Disciplinarios (Aspectos Procesales)

El aspecto sustantivo detalla las faltas que pueden dar lugar a una rescisión laboral, mientras que el aspecto procesal, por el contrario, establece las condiciones que deben cumplirse para que la decisión no se subsuma en un acto arbitrario. Aquí, la racionalidad se traduce en el reconocimiento de la existencia de una estructura de debido proceso, con la conscripción de ciertas garantías que deben existir para el equilibrio de una relación evidentemente desbalanceada. Al parecer, en esta ocasión, la preferencia se otorga al procedimiento, pues, en la realidad, las decisiones se diluyen, no porque se trate de decisiones de escasa sustantividad, sino a causa de la desatención de trámites, plazos o de la ausencia de una motivación. El matiz es que el procedimiento no es un ritual sin sentido; su valor radica en la buena fe con la que se aplica; si el resultado ya está determinado, la forma se convierte en una mera máscara, no en una garantía. (Calderón, 2024)

El proceso comienza con una carta de preaviso, en la que el empleador debe indicar cargos detallados y dar al menos seis días para las respuestas del empleado. Esto no es una formalidad: es la primera oportunidad para que el empleado responda. Es importante que no

haya una acusación clara porque no hay posibilidad de contradicción. Chávez ha identificado, por ejemplo, cartas genéricas, cronologías abreviadas y brechas de comunicación previas como patrones que no se abordan en los casos de despido fraudulento. La cuestión es que no toda brevedad documental equivale a fraude, pero socava en gran medida la razonabilidad cuando impide que el empleado entienda los hechos y prepare pruebas. En asuntos disciplinarios, la prisa puede ser injusticia. (Chávez, 2021)

Además, la defensa no puede ser solo un escrito simbólico. Los atributos de Calderón indican que el trabajador tiene derecho a defenderse y a probar. Esta garantía es esencial en el debido proceso de equilibrar las escalas de poder, por lo que es importante tener en cuenta que el empleador tiene el control de la información y los recursos. El empleado a menudo se ve obligado a responder desde una posición desfavorecida. Calderón indica que la toma de pruebas se convierte en una mera formalidad porque la decisión se toma de antemano. El punto es que no es fácil presentar pruebas. Sin embargo, la empresa debe permitir que se tomen pruebas, se cierren y se defiendan de buena fe. Si todos los procedimientos están destinados a confirmar una conclusión previa, entonces la razonabilidad es una palabra vacía. (Calderón, 2024) Luego, está el principio de inmediatez: una sanción debe ejecutarse dentro de un plazo razonable desde que se detecta la infracción. Este criterio se prioriza debido al tiempo que una infracción permanece sin sancionar. Tobin argumenta que si el empleador espera meses para tomar acción, la situación se vuelve menos grave, y la terminación se ve como un castigo retrasado. Aun así, las investigaciones internas pueden tomar mucho tiempo; por lo tanto, el principio de inmediatez no significa prisa, sino más bien un balance adecuado de acciones y la ausencia de retrasos irrazonables, seguido de una explicación de por qué el proceso llevó tanto tiempo. (Toyama, 2020)

Finalmente, la carta de despido también debe tener una razón. No es suficiente simplemente reiterar la causa; es necesario presentar razones y explicar por qué la defensa no

niega la falta. Este cierre motivado se prioriza porque es el que el juez examinara más; si es genérico, el despido se debilita aun cuando haya una falta. Chávez señala que la falta de motivación ha sido un factor determinante en pronunciamientos que invalidan despidos. El matiz es que motivar no es escribir mucho, es escribir lo necesario y lo que puede ser verificado. Cuando la motivación consiste en meras frases mecánicas, se agrava aún más la falta de integridad en el procedimiento y se fomenta la litigación. (Chávez, 2021)

Finalmente, el registro documentado de etapas no es meramente un detalle administrativo; es la memoria del debido proceso. Sin cartas, certificados, actas y prueba de notificación, el juez se ve obligado a reconstruir los hechos a partir de versiones contradictorias. Este punto se prioriza porque la documentación elimina la necesidad de que la disputa sea un duelo de historias. Lizama enfatiza que la falta de documentación procesal puede inclinar las decisiones hacia la invalidez del despido, y eso en sí mismo es lógico: si no hay prueba de lo que se ha hecho, la garantía no se ha satisfecho. (Lizama, 2019)

— Cierre del Marco Teórico

Las cuatro subcategorías - razonabilidad de la causa, proporcionalidad de la sanción, causalidad legal y procedimiento disciplinario - convergen en un patrón que es difícil de ignorar: la distancia entre la norma y la práctica. La LPCL propone un sistema con una oferta protectora de una base (inferior) y un rango (superior); la realidad contiene un formalismo vacío, una evidencia débil, una motivación genérica y un castigo excesivo. Esta síntesis se prioriza para entender por qué, de todas las acciones disciplinarias, los despidos están en el centro del control: la norma no está mal, la aplicación lo está. La matización es que no todas las empresas se comportan de la misma manera, y no todos los jueces (de tribunal) deciden al mismo nivel; así, el tema es heterogéneo, aunque repetitivo. (Toyama, 2020)

Los autores revisados coinciden en una advertencia compartida: la razonabilidad y la proporcionalidad no son meros adornos retóricos; son estándares sustantivos y procedimentales que deben guiar a empleadores y jueces. Sin embargo, la cultura organizacional, la debilidad institucional y la ausencia de uniformidad jurisprudencial tienden a limitar su impacto real. Reconocer esas variables se prioriza porque aclaran por qué el principio "existe" pero no por qué no siempre "opera": falta de capacitación, falta de documentación, falta de reglas internas claras y, a veces, falta de creencia de que el debido proceso es una garantía de legitimidad y no un impedimento.

El último matiz es que este marco teórico no cierra el debate, lo abre con más precisión. Por eso, la investigación se ejerce como un desafío práctico y no como una consigna: ¿en el Perú, qué tipo de normativas, cultura y jurisprudencia, permiten que la razonabilidad y la proporcionalidad del despido disciplinario dejen de ser principios abstractos y se conviertan en prácticas coherentes que generen justicia laboral de manera verificable? (Irureta, 2020)

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El estudio buscó profundizar en la comprensión de la aplicación del principio de razonabilidad en despidos de carácter disciplinario del sector privado. Este estudio se centró en la comprensión de la práctica sin intervenir en los procesos o “corregir” la práctica de inmediato, porque, en principio, antes de proponer cambios, parece mejor entender los mecanismos de toma de decisiones y las razones asignadas a la decisión por los diversos actores involucrados. Por lo tanto, el estudio se sitúa dentro de un marco integral de comprensión, mediante el cual se documentarán significados, justificaciones, toma de decisiones y el razonamiento evaluativo de los actores legales, ya partir de esto, se construirá un mapa conceptual para ordenar las categorías y relaciones de causa justificada, proporcionalidad y debido proceso sin etiquetarlas de manera rígida. Sin embargo, este enfoque no tiene la intención de agotar todas las teorías en el universo, sino más bien de arrojar luz sobre cómo la razonabilidad se convierte en un argumento en un caso particular. (Muntane, 2010)

El valor de este trabajo radicará en sus aportes teóricos y metodológicos. Su objetivo es desarrollar materiales que contribuyan al desarrollo de futuras guías, jurisprudencia o programas de capacitación, pero no evaluará impactos causales ni medirá los efectos. La preferencia en esta dirección se justifica dentro del marco de la disciplina, dado que, en el caso del “porcentaje”, es una variable opaca, y muchas divergencias derivan de interpretaciones variadas de la misma norma. Con el fin de salvar la calidad interpretativa, se centró en los criterios de coherencia interna, trazabilidad de decisiones analíticas y transferibilidad de tal manera que los hallazgos puedan servir de inspiración para análisis comparables en otras Cámaras o distritos judiciales. Dicho esto, es importante reconocer una limitación establecida: la transferibilidad está condicionada a la proximidad institucional existente ya una cierta consistencia estructural en los patrones argumentativos. Si las dinámicas internas o el tipo de

litigio cambian, el mapa conceptual debe verse más como una referencia que como un molde universal. (Consejo, 2018)

Un enfoque cualitativo se justifica ya que atiende a las dimensiones holísticas y contextuales del problema ya los motivos que los actores atribuyen a sus acciones y decisiones. En lugar de tratar la razonabilidad como una variable a ser “medida”, será un razonamiento que se reconstruirá: ¿cuáles son los hechos relevantes, qué evidencia existe, qué riesgos se consideran y qué razones se articulan para justificar que el despido es —o no es— el último recurso? El enfoque principal será sobre textos analizando de manera particular discursos y argumentaciones, y no tanto sobre temas cuantitativos. Textos en donde, al menos en los casos de despidos disciplinarios, el lenguaje, además de describir una realidad, la construye, porque la forma de los cargos y la motivación, de manera preponderante, determinan la legitimidad de la terminación. Como particularidad, la minuciosidad del análisis sobre los discursos no debe confundir forma y fondo; por lo tanto, las argumentaciones se contrastarán con la evidencia y con la normativa que se enuncie. (Hernández-Sampieri, 2018)

El diseño será fenomenológico porque profundizará en la experiencia vivida de quienes deciden o litigan estos casos: ¿cómo perciben la ausencia, ¿cómo sopesan el riesgo?, ¿qué entienden por motivación suficiente, o por sanción proporcional? La razón para elegir esta ruta es que la razonabilidad no se agota en una fórmula; muchas veces surge como un "juicio práctico" que el operador jurídico aprende en el choque entre norma, evidencia y contexto. En esta línea, se buscó la época, suspendiendo juicios previos para que la voz experta pueda emerger libremente y no esté cargada por filtros innecesarios ni se vea obligada a encajar de inmediato en categorías predefinidas. No callar precomprensiones y no cerrarse a la neutralidad. Entender la neutralidad como ninguna conclusión anticipada. (Salas 2019)

La precomprensión del proceso es que el empoderamiento es la principal herramienta de la defensa. Es sustentada por el círculo hermenéutico de la defensa. Este método captura la razonabilidad en capas, es decir, como un relato de hechos, seguido de una calificación jurídica y, finalmente, una decisión que anhele ser justificable. En cada giro del círculo es necesario cerrar por cada parte del todo. En cada iteración del círculo se va a afinar el sentido, es decir, se va a la parte de la prueba y del testimonio una vez más. Como relato de hechos y como base de la decisión que quiere ser justificable se va a relatar la prueba nuevamente. (Salas, 2019)

Para sostener la rigurosidad se hará bitácora de decisiones y de cambios interpretativos, se explicitarán las precomprensiones y se triangularán las entrevistas y la jurisprudencia. Se hará restitución de hallazgos como contraste de plausibilidad y no como trámite. Si la interpretación no resulta con la experiencia, se va a revisar el argumento. El objetivo final es proporcionar una visión sobre una lectura responsable y razonable, y dónde y se renuncia a la razonabilidad, siempre dentro de la restricción de que la razonabilidad es una función de la calidad y coherencia de los materiales a mano. (Hernández-Sampieri, 2018).

3.2 Ámbito temporal y espacial

El estudio se centró micro en un solo año y un entorno institucional determinado para responder, directamente, cómo opera el principio de razonabilidad en el caso de despidos disciplinarios dentro del régimen privado a medida que llegan a la Segunda Sala Laboral del Callao en 2025. Este enfoque se justifica dado que permite la comparación de “manzanas con manzanas”: el mismo órgano de apelación, el mismo marco temporal y un conjunto de decisiones dentro de una jurisdicción y reglas procesales determinadas. La matización, por supuesto, es que el enfoque en el foro judicial sí reduce la amplitud de la cobertura, pero también aumenta la profundidad de la cobertura. El objetivo no es representar plenamente a todo el país, sino identificar y describir patrones sustantivos de razonamiento que serán lo

suficientemente ricos para permitir comparaciones significativas en el futuro con otros Juzgados de otra Naturaleza.

— Ámbito temporal

El cronograma para este proyecto irá del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. Durante este período, se recopilarán todas las decisiones de segunda instancia sobre despidos disciplinarios correspondientes al DL 728 ya privados, de la Segunda Sala Laboral del Callao. Se prefiere un año calendario completo porque está equilibrado; evita sesgos debido a la estacionalidad, no está contingente a 'picos de carga' en el trabajo y proporciona la oportunidad de identificar patrones recurrentes en el razonamiento relacionado con la causa probada, la proporcionalidad de la sanción y la validez procesal. Como matización, se reconoce el razonamiento. Los documentos faltantes pueden ser de períodos anteriores; Esto no planteará un problema porque la unidad de análisis será la decisión de la Cámara Laboral en 2025, y los documentos faltantes se utilizarán solo para describir el razonamiento una vez que expliquen lo que se considera probado, lo que se considera grave y lo que se considera válido.

Es razonable esperar que muchos casos incluyan errores de 2023 o 2024; Será importante cómo la Cámara reinterpretará estos en 2025 a través del prisma de la razonabilidad. Se evaluará si la decisión establece una razón justificada, respaldada por suficiente evidencia, si el despido se trata como una medida de último recurso o si existen alternativas menos gravosas, así como la formalidad del itinerario: pre-notificación, plazos y los plazos establecidos para que el demandado responda, y el razonamiento final. Si el número de decisiones es extraordinariamente alto, se establecerá un enfoque: completar un semestre (ya sea de enero a junio o de julio a diciembre), o aplicar un muestreo sistemático basado en fechas (uno de cada k decisiones). El objetivo es mantener la profundidad interpretativa sin perder la coherencia interna del recorte. La desventaja es que cualquier recorte del corpus puede omitir

casos atípicos que son instructivos; este es un compromiso necesario solo si el volumen no permitiría un análisis cualitativo detallado.

— Ámbito espacial

El alcance se establecerá en la Segunda Sala de Trabajo del Tribunal Superior de Justicia del Callao. Esto implica enfocarse en una jurisdicción institucional—la Sala y sus competencias—y no en un territorio económico abstracto. Esta opción se prioriza porque, a nivel de apelación, hay consolidación de criterios; allí, la confirmación o deslinde de responsabilidades, el excesivismo judicial por corrección y la atención a la razonabilidad e irracionalidad. Aunque no siempre lo expresen, el razonamiento dirige el comportamiento de los litigantes y los trabajadores. Además, Callao es un área de actividad portuaria, logística, aeroportuaria e industrial, en la que a menudo hay una combinación de alto riesgo operativo/actividades inseguras y la presencia de estrictas regulaciones internas; esta área a menudo pone a prueba la proporcionalidad de las sanciones y la calidad de motivación de las cartas de despido. La diferencia significativa es que el contexto no determina la decisión, pero ciertamente constriñe el razonamiento. El riesgo es una variable que tiene diferentes valores según la naturaleza de la actividad y el nivel de exigencia de seguridad.

Para evitar ambigüedades, se establecerán límites precisos sobre lo que se incluirá: solo se incluirán resoluciones de la Segunda Sala Laboral, que en 2025 dictará fallo sobre despidos injustificados en el sector privado; se excluirán decisiones de otras Salas o Juzgados, casos en el sector público o regímenes especiales, y expedientes que no traten comportamientos (por ejemplo, despidos por razones económicas u organizativas). Hablando operativamente, y en este contexto, el corpus constará de sentencias de apelación y, si es necesario, otros documentos relevantes (cartas de advertencia y despido, informes y declaraciones de defensa). Esto asegurará que cada caso sea analizado dentro de un conjunto específico, consistente y

homogéneo de observables: (C1) razonabilidad de la justificación y la sanción; (C2) corrección del procedimiento. Este marco se prioriza porque permite comparaciones argumentativas multinivel, en lugar de simplemente ganar o perder el caso.

Cabe destacar que algunos expedientes pueden estar incompletos o mal documentados, y en tales casos, será necesario declarar el límite probatorio del análisis. Dado ese contexto, la última pregunta queda abierta como una consecuencia lógica: si la razonabilidad se concreta con hechos, pruebas y justificación, ¿qué elementos mínimos deben estar presentes para que la Segunda Sala del Callao argumente de manera consistente que un caso de despido disciplinario fue razonable en 2025?

3.3 Categorías de estudio

El uso del término "categoría" en lugar de "variable" en una tesis cualitativa es preferible porque refleja mejor la naturaleza exploratoria, interpretativa y flexible de la investigación cualitativa. Las categorías permiten una comprensión más rica y contextualizada del fenómeno estudiado, alineándose con los objetivos de este tipo de investigación (Vasconcelos et al., 2021).

— Definición conceptual

C1. Aplicación del principio de razonabilidad. En pocas palabras, esta categoría mira cómo y con qué límites el empleador ejerce su poder disciplinario cuando decide despedir. La razonabilidad funciona como un freno contra la arbitrariedad: obliga a justificar la decisión con hechos verificables, reglas aplicables y una respuesta equilibrada frente a la falta. En el plano jurídico peruano, la razonabilidad se nutre de la proporcionalidad (idoneidad, necesidad y ponderación) y del control judicial de la motivación del despido para evitar decisiones caprichosas. Dicho de otro modo: despedir es la última carta, y solo es legítima si hay causa real y si la medida “calza” con la gravedad del caso (Pacheco, 2012)

C1.1 Razonabilidad de la causa del despido (justificación sustantiva). Aquí preguntamos lo esencial: ¿hubo un hecho serio y probado que la ley reconoce como justa causa? La justificación sustantiva exige: (a) tipicidad (la conducta encaja en una causal prevista), (b) prueba suficiente (no rumores) y (c) motivación que conecte hechos, norma y decisión. Si el empleador no logra demostrar una falta encuadrada en la ley o su carta es vaga, el despido luce irrazonable. En Perú, las faltas graves están listadas en el TUO del D. L. 728 (art. 25) y deben comprobarse objetivamente para sustentar el cese (D.S. N.º 003-97-TR). Además, el control constitucional recuerda que la protección frente al despido arbitrario exige razones verificables, no simples etiquetas (Chávez, 2021)

C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad). La otra mitad de la ecuación es el tamaño del castigo. Aunque exista falta, no todo amerita despido. La proporcionalidad pide mirar la gravedad del hecho, el riesgo o daño generado, los antecedentes del trabajador y la gradualidad prevista en el reglamento interno. Si había alternativas menos drásticas (amonestación, suspensión) y el empleador salta directo al cese sin explicar por qué, la medida pierde razonabilidad. Los jueces controlan ese balance y, cuando el peligro para terceros es alto (p. ej., seguridad y salud en el trabajo), admiten sanciones más severas; pero siempre exigen coherencia y motivación (Chávez, 2021; Pacheco, 2012).

C2. Despidos disciplinarios bajo el régimen privado. Esta categoría aterriza el análisis en el marco legal específico del sector privado peruano. El TUO del D. L. 728 fija qué conductas pueden llevar al despido (aspecto sustantivo) y cómo debe tramitarse el procedimiento (aspecto procedimental). En la práctica, forma y fondo van de la mano: sin causa ni debido proceso, el despido se cae; con causa probada y reglas seguidas, la decisión se sostiene (D.S. N.º 003-97-TR).

C2.1 Causales legales de despido disciplinario (aspecto sustantivo). El art. 25 enumera las faltas graves: quiebre de buena fe, desobediencia reiterada, actos de deshonestidad, violencia, inasistencias injustificadas, incumplimiento grave de normas de seguridad, entre otras. La ley no deja esto a libre interpretación: hay que encajar los hechos en una causal concreta y, además, probarlos. Sin esa “doble llave” (tipicidad + prueba), el despido no pasa el test de legalidad ni el de razonabilidad. En la experiencia comparada y local, el juez verifica esa correspondencia entre hechos y causal invocada, y anula decisiones apoyadas en imputaciones genéricas o no acreditadas (D.S. N.º 003-97-TR, art. 25).

C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental). Las formas importan. Antes de despedir por conducta o capacidad, el empleador debe: (i) cursar carta de preaviso con los cargos y pruebas, (ii) otorgar plazo no menor de 6 días para descargos por escrito (más, si el caso es complejo), (iii) valorar lo alegado y recién (iv) emitir carta de despido motivada. Existen supuestos de flagrancia, pero son excepcionales. Además, rige el principio de inmediatez: no se puede “dormir” la sanción; la reacción debe ser oportuna, porque una demora injustificada sugiere perdón tácito y mina la razonabilidad del cese (art. 31 TUO; criterio reiterado en casación).

— *Observables de estudio*

Los observables de estudio son elementos específicos que los investigadores pueden identificar, medir, y analizar directamente en el transcurso de una investigación. Estos observables proporcionan datos concretos y tangibles que permiten a los investigadores verificar teorías, evaluar y entender mejor el fenómeno en estudio.

Tabla 1*Matriz de categorización*

Categoría	Subcategorías (2 por categoría)	Observables de Estudio (indicadores clave por subcategoría)
C1. Aplicación del Principio de Razonabilidad	C1.1 Razonabilidad de la causa del despido (justificación sustantiva) ¿El despido se fundamenta en una causa real, seria y legalmente prevista?	– Existencia de una falta grave tipificada que motivó el despido (p. ej. infracción contemplada en el Art. 25 del D. L. 728) – Gravedad objetiva de la conducta imputada (evaluación de si el hecho constituye incumplimiento significativo de las obligaciones laborales) – Evidencia aportada que comprueba la falta (documentos, testimonios, registros) – Motivación expresa en la carta de despido: descripción clara de los hechos y su correspondencia con la causal legal invocada
	C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad) ¿La medida de despido es proporcional a la falta cometida y a las circunstancias del caso?	– Severidad de la sanción vs. severidad de la falta: análisis de si podrían haberse impuesto sanciones menores (amonestación, suspensión) en lugar del despido, considerando la magnitud del incumplimiento – Antecedentes disciplinarios del trabajador: verificación de si el trabajador era reincidente o tenía un historial intachable (lo cual incide en la proporcionalidad de despedirlo ante una primera falta) – Daño o riesgo causado por la conducta: evaluación del impacto real o potencial de la falta (por ej., poner en riesgo la seguridad y salud de colegas justifica la máxima sanción) – Observancia de gradación de faltas en Reglamento Interno: si el RIT de la empresa contemplaba una escala de sanciones, comprobar que el despido se aplique solo para las infracciones más graves (siguiendo el principio de gradualidad)
C2. Despidos Disciplinarios bajo el Régimen Privado	C2.1 Causales legales de despido disciplinario (aspecto sustantivo) ¿Qué tipos de faltas o comportamientos del trabajador habilitan un despido justificado en el régimen privado?	– Tipo de causal invocada: identificar si el despido se fundamentó en causales de capacidad o de conducta del trabajador (Art. 23 o 25 TUO D. L. 728), siendo las más comunes las faltas graves de índole disciplinaria. Ejemplos: actos de <i>dishonestidad</i> (<i>deshonestidad</i>), <i>inconducta grave</i> , <i>inasistencias injustificadas</i> , <i>indisciplina</i> , <i>incumplimiento de normas internas</i> , etc. – Referencia normativa: verificar que en la carta de preaviso/despido se cite correctamente la norma aplicable (por ej., “falta grave según Art. 25 inc. ... del D. L. 728”) como sustento legal – Correspondencia hechos-causal: analizar la adecuación entre los hechos atribuidos al trabajador y la causal específica invocada (¿los hechos configuran efectivamente la causal alegada o hay una discrepancia?) – Precedentes jurisprudenciales: observar si se alude a jurisprudencia (Casaciones, precedentes TC) para calificar la causal; p. ej., criterio de <i>probidad</i> según la Corte Suprema, etc., como guía de interpretación.
	C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental) ¿Se siguió el debido proceso laboral antes de efectivizar el despido disciplinario?	– Entrega de carta de preaviso de despido: comprobar si el empleador emitió la comunicación escrita inicial imputando cargos, con detalle de hechos, fecha, y concediendo al menos 6 días para descargos. – Concesión del derecho a defensa: verificar si el trabajador presentó su carta de descargo dentro del

Categoría	Subcategorías (2 por categoría)	Observables de Estudio (indicadores clave por subcategoría)
		plazo y si se le permitió ofrecer medios de prueba en su favor. Indicador: existencia de acta o documento de descargos en el expediente. – Cumplimiento de plazos e inmediatez: medir el tiempo transcurrido entre la ocurrencia/detección de la falta y el inicio del procedimiento sancionador. Un lapso excesivo podría indicar vulneración del principio de inmediatez. – Notificación de la carta de despido motivada: confirmar que, tras evaluar los descargos, el empleador emitió carta de despido final por escrito, exponiendo las razones por las que los descargos no desvirtúan la falta y formalizando la terminación. Observables: fecha de la carta de despido, contenido de motivación, firma de recepción por el trabajador. – Registro de etapas: verificar en el expediente judicial si el trabajador alegó violaciones procedimentales (falta de preaviso, defensa o motivación) y cómo eso influyó en la decisión judicial (si la Sala declaró el despido injustificado por un error de forma, por ejemplo).

Fuente: Elaboración propia

3.4 Población y muestra

— Población

La primera parte de esta investigación se centró en el análisis de todas las resoluciones emitidas por la Segunda Sala Laboral del Tribunal Superior del Callao para el año 2025. Las que se relacionan con despidos disciplinarios en el sector privado, como se describe en el Decreto Legislativo 728, se incluyeron en esta categoría. El análisis de estos registros ha sido útil para entender cómo los tribunales han aplicado, justificado o rechazado históricamente las razones de despido, y qué factores han influido en esas decisiones. Sin embargo, las sentencias en sí mismas no constituyeron la totalidad de esta investigación. Jueces, secretarios judiciales y abogados con experiencia directa en estos casos también tuvieron voz en esta evaluación. Si bien sus interpretaciones, conflictos y lecciones aprendidas no siempre se reflejaban un veredicto final, las contribuciones de estos operadores jurídicos fueron cruciales para comprender el entorno de la toma de decisiones.

— Muestra

Se optó por un muestreo intencional y se seleccionó informantes clave y un corpus jurisprudencial pertinente (Bomba, 2020). Se tomaron entrevistas en profundidad con guía semiestructurada—porque permiten ahondar y repreguntar—y se elaboró una matriz de observables alineada a dos ejes: (C1) razonabilidad de la causa y de la sanción, y (C2) corrección del procedimiento. Y es que comprender cómo razonan los operadores exigió escuchar sus experiencias, contrastarlas con los expedientes y, luego, tejer una explicación que haga sentido en su propio contexto. El componente vivencial se trabajó con muestreo intencional por criterios, buscando heterogeneidad teórica y saturación temática (Bomba, 2020). Se entrevistó a cinco informantes clave, 60–90 minutos cada uno, empleándose una guía semiestructurada (Bomba, 2020).

Perfiles:

- Magistrado/a o relator/a vinculado a la Segunda Sala Laboral del Callao (titular o con experiencia reciente en 2023–2025).
- Especialista legal de sala (abogado/a asistente) con manejo de admisión, ponencias y estándares de motivación.
- Litigantes laborales con al menos cinco años de experiencia en Callao (defensa o lado de los trabajadores) y al menos 15 casos de despido desde 2023 hasta 2025.
- Jefe de RRHH / gerente legal de una empresa privada en Callao que haya manejado procedimientos disciplinarios y entienda el RIT y la escalera sancionadora.
- Experto en SST o inspector de SUNAFIL con experiencia en violaciones de seguridad y sus intersecciones con el Artículo 25.
- Criterios adicionales: dominio del texto consolidado de la Ley 728, experiencia directa con despidos disciplinarios y disposición para participar en una entrevista

grabada. Exclusiones: conflictos de interés con el investigador, sanciones activas que comprometan la ética de la participación.

- Acceso y ética. El enfoque será directo y, si es necesario, se utilizará un método de bola de nieve (referencia de pares). Se buscará el consentimiento informado, se garantizará el anonimato (por ejemplo, "E1...E5") y se mantendrán las grabaciones de audio y transcripciones seguras.

3.5 Técnicas e instrumentos

En todo proyecto de investigación cualitativa, los instrumentos y las técnicas operan como puentes que conectan al investigador y las realidades que busca comprender. No operan como dispositivos neutrales, ni funcionan meramente en un sentido técnico, sino más bien como mediaciones que permiten al investigador escuchar, ver y dar sentido a documentos y narrativas dispares. En esta tesis, centrada en la aplicación del principio de razonabilidad a los despidos disciplinarios en el régimen privado ante la Segunda Sala Laboral del Callao, en 2025, se priorizan dos técnicas: entrevistas semi-estructuradas y análisis documental. En el presente caso, se escogen porque permiten al investigador captar la experiencia vivida y el elaborado marco arquitectónico de los argumentos de la decisión. El principio orientador es la complementariedad: ninguna técnica, por sí sola, explicaría el fenómeno de un despido. La distinción es que tales técnicas no pretenden escalar impactos y hacer generalizaciones estadísticas; más bien, con rigor y trazabilidad analítica, pretenden comprender los patrones de significación, la coherencia interna y el potencial de transferencia. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

— Técnicas

La entrevista sirve como el núcleo vivo del estudio, ya que abre un espacio para un diálogo informado con cinco expertos conectados al fenómeno: jueces, especialistas judiciales,

abogados litigantes, gerentes de recursos humanos y un inspector de SUNAFIL. Se prefiere una forma semiestructurada por ser un equilibrio óptimo de enfoque y flexibilidad. La guía permite cubrir aspectos críticos de la justificación de la causa, la proporcionalidad de la sanción y la inmediatez de la conversación, mientras que la conversación permite explorar casos prácticos, matices y dilemas. El objetivo es optimizar la experiencia mediante la comprensión de cómo se toman decisiones en lugar de qué decisiones se toman. El punto metodológico es el siguiente: la narrativa experta puede estar limitada por un rol institucional determinado; así, el investigador entrelaza relatos y solicita instancias. Esta técnica, centrada particularmente en la fenomenología, está diseñada para eludir respuestas estándar y encarna un enfoque en los significados situados y la toma de decisiones. Los arreglos éticos y logísticos se centran en el consentimiento informado, la autorización para grabar y las notas de campo, ya que la calidad de los datos probablemente se deteriorará debido a la falta de confianza, la ambigüedad de roles y la inadecuada protección de información sensible durante reuniones preorganizadas, ya sean cara a cara o virtuales, y acuerdos explícitos de confidencialidad básica. La entrevista está diseñada no para alcanzar un consenso, sino para lograr divergencias documentadas que puedan revelar tensiones interpretativas y las áreas grises de razonabilidad, así como el contexto, el tono y el énfasis de los borradores de registros para una interpretación responsable (Salas, 2019).

La metodología para el análisis de documentos permite establecer una comunicación directa con el razonamiento contenido en los juicios de la Segunda Sala Laboral del Callao en 2025. En primer lugar, es necesario identificar qué explicaciones son válidas en relación con el uso de normas, la elaboración del test de razonabilidad y la valoración de la prueba. La lectura se situará en una matriz de observables que reflejan críticamente la ausencia o presencia de previo, motivación, proporcionalidad y análisis estructural. El foco es la comparabilidad: cada resolución es analizada bajo los mismos criterios de evaluación en búsqueda de patrones

y disensos. El foco es probatorio: el análisis presentado está sujeto a la intensidad y gravedad del expediente; en consecuencia, los vacíos documentales serán registrados. El ejercicio anual se asemeja a la elaboración de un mapa: cada decisión es una pieza que, en unión con otras, permite captar las tendencias, giros y tensiones de la práctica decisonal, dilucidando, a la vez, el concepto de no confundir la frecuencia con el peso argumentativo.

Para enriquecer el análisis se registrarán los esquemas doctrinales, los fallos citados, se describirán los pasos de la argumentación y se registrarán los silencios, porque también se comunica lo que no se dice. Este enfoque evita el uso de impresiones y promueve el uso de la inferencia, aunque depende de la claridad de las sentencias y de la disponibilidad de los anexos. El instrumento apoya la auditoría metodológica y permite una razonable replicabilidad cualitativa sin convertir la lectura en una lista de verificación, dejando espacio para una interpretación contextual fundamentada y una revisión iterativa durante el holístico de las decisiones judiciales, dentro del paradigma hermenéutico optado, con un control reflexivo constante y una documentación exhaustiva de los cambios interpretativos registrados durante los meses analíticos y las sesiones planificadas revisadas internamente con parámetros compartidos y previamente consensuados (Salas, 2019).

— Instrumentos de recolección de datos

Guía de entrevista semiestructurada. Las guías funcionan como faros cuando tienen una estructura flexible. Se construyen a partir de las categorías del estudio y tienen preguntas abiertas que incitan a los participantes a considerar la razonabilidad, el contexto, el riesgo y el último recurso. El objetivo es evocar respuestas situacionales en lugar de definiciones de libros de texto. Así, las preguntas están formuladas para buscar ejemplos, contrastes y aprendizajes prácticos. La matiz ética y operativa es que la guía es abierta para honrar el tiempo y la sensibilidad y no hay presión. De esta manera, el instrumento recoge criterios normativos y

experiencias vividas, permitiendo la comparación de discursos sin necesidad de borrar particularidades y asegurando una cobertura temática con libertad expresiva. Las preguntas de seguimiento, las preguntas de cierre reflexivas y el libre flujo del orden de preguntas están diseñados para honrar el significado emergente de la conversación. Este diseño equilibra la consistencia de entrevista a entrevista y la comparabilidad analítica, reconociendo los límites del contexto institucional dentro del cual se está llevando a cabo la entrevista. Así, se establece las condiciones de la entrevista, y se nota la influencia del rol mientras se mantiene una posición reflexiva que establece precomprensiones y alinea interpretaciones utilizando notas de campo, decisiones de muestreo y criterios de saturación teórica durante el trabajo de campo planificado y el análisis post-campo en relación con la consistencia interna y una reflexividad interpretativa documentada de manera explícita y rastreable (Izcara, 2014).

La confianza que se otorga a cada una de las guías de análisis es enfocar la revisión y análisis de cada una de las decisiones a partir de criterios uniformes. Cada uno de los análisis se elabora a partir de una matriz de categorías e indicadores que registra tipicidad, motivación, prueba, proporcionalidad y procedimiento. El borde se encuentra fijado en la revisión a la máxima reducción de la subjetividad, pero la guía debe conservar sensibilidad interpretativa. La matriz es una herramienta que permite el contraste de las resoluciones y la sostenibilidad de la consistencia. El borde es crítico, sustitutos de las decisiones de los jueces no existen; por ello, las guías de análisis contienen, en los márgenes, notas analíticas y decisiones de codificación que permiten hacer explícito el recorrido y la legitimación del estudio. Asimismo, se anticipa la recopilación de citas normativas, precedentes y/o estructura del razonamiento, adición a los silencios y omisiones que se consideran relevantes. Las guías de análisis están concebidas para dar prioridad al análisis de la comparabilidad de las matrices y la trazabilidad, lo que puede depender de la calidad de la redacción y los documentos que se adjuntan. Con el fin de abordar las limitaciones, las guías de análisis contienen espacios en blanco, su impacto

será declarado y no se realizarán inferencias que no estén justificadas. Las guías de análisis permiten una auditoría de los métodos aplicados y una replicabilidad razonable, sin que esto convierta la lectura en una lista de cosas que hacer, asegurando que habrá interpretaciones contextuales, sustentadas y que se realizarán revisiones de textos de forma iterativa. Esto es especialmente aplicable al análisis integral de las decisiones de los jueces, ya que se utilizan los métodos hermenéuticos, se tendrá control reflexivo y se registrarán las modificaciones en la bitácora analítica, así como en las sesiones de revisión interna que se realizan cada cierto tiempo según los criterios que se compartieron y que se acordaron de forma anticipada (Corona, 2018).

3.6 Procedimientos

Los procedimientos se llevan a cabo en pasos. Primero, se realizará una recopilación sistemática de 2025 sentencias de la Segunda Sala Laboral del Callao a través de bases de datos judiciales oficiales. Luego, se determinarán los casos según criterios de inclusión y exclusión, dejando fuera aquellos relacionados con las infracciones graves del DL 728 en el sector privado. Cada caso se registrará en la matriz para el análisis comparativo. Al mismo tiempo, y con consentimiento informado y respeto cooperativo, se contactará a expertos. Las entrevistas se grabarán en audio con permiso, y se tomarán notas de campo para captar el contexto y énfasis. La información se organizará después de la transcripción, integrando para el análisis de las fuentes antes de que comience la interpretación. Los criterios orientadores son la secuencia y el control de calidad, y el matiz reconoce que el acceso institucional y el tiempo pueden influir periódicamente en la tasa de trabajo. Para mejorar la fiabilidad del trabajo, se realizará una referencia cruzada en el documento, y se documentará la justificación del muestreo. Se programarán sesiones de revisión interna, y se mantendrá un registro analítico.

Este cálculo anota la primacía en cuanto a la trazabilidad de la cualidad y la replicabilidad, aunque depende de la disponibilidad de los archivos de los casos y de los horarios de las y los participantes. Cuando existan brechas, estas se señalarán, y el plan se ajustará, conservando sobre todo el enfoque analítico.

Asimismo, la planificación evitará el establecimiento de intervalos de última hora de actividades, el sesgo de tiempo, relacionado con la presión externa, el trayecto de las tareas críticas y, en cuanto a la previsibilidad, se avisará con anterioridad sobre cambios al equipo de archivo, todo esto ajustando la metodología ante los imprevistos observados en el sistema de justicia. Las decisiones se documentarán, las modificaciones se registrarán y se dejará constancia de los racionamientos para posteriores auditorías y para retroalimentación respecto a la metodología, a la comunidad de interesados en el estudio de las contingencias laborales contemporáneas.

3.7 Análisis de datos

El análisis cualitativo se ve más como una construcción de sentido que como una aplicación mecánica de técnicas. Se seguirá el círculo hermenéutico: lectura, extracción de unidades de significado, comparación y reinterpretación del todo. El criterio es la claridad del razonamiento; el matiz reconoce la iteración y el ajuste continuo. La estrategia central será el análisis temático, donde los hallazgos se categorizarán en causa, proporcionalidad, tipicidad y proceso. Se tomará nota tanto de patrones como de excepciones. La codificación progresará de abierta a axial y selectiva, tejiendo una línea explicativa. Este proceso reduce los datos y construye explicaciones plausibles. La triangulación confrontará declaraciones y entrevistas para identificar convergencias y tensiones. Esto mejorará la credibilidad, sin confundir coincidencia con la verdad, y permitirá obtener interpretaciones ricas y responsables. Se registrarán decisiones analíticas para los cambios de dirección y su justificativos. Esta práctica

mejora la reflexividad y la trazabilidad, aunque demanda tiempo y constancia. Se usará codificación manual, incluyendo matrices, para evitar la automatización. Los datos se reducirán para asegurar que no se pierda ninguna sutileza. Si hay contradicciones, se considerarán como hallazgos y no como problemas.

El objetivo es entender por qué el mismo despido es razonable en ciertas situaciones y no en otras, y enfocarse en lo que se prueba, el riesgo y el proceso. Los hallazgos que se devuelven a los participantes permiten comprobar la plausibilidad sin disociarlo de la decisión final. Este enfoque promueve la elaboración de situaciones concretas y evita extrapolaciones. La sutileza es que la interpretación se encuentra en la calidad del corpus y en la razón del cierre. Así, documentaremos límites y sugeriremos indagaciones abiertas para futuras investigaciones, sin cerrar debates ni convertir criterios en recetas rígidas, manteniendo una apertura analítica responsable ante la variedad de casos y decisiones judiciales encontradas durante el período de estudio, particularmente ante cambios relevantes en los argumentos y contextos que guían hipótesis comparativas subsecuentes e intervenciones empíricamente fundamentadas, reflexivas y metodológicamente adaptadas.(Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.8 Consideraciones éticas

A lo largo de todo el estudio, el investigador estará guiado por un código de ética. El estudio incluye trabajar con sentencias públicas y con expertos, y por lo tanto, obtendrá confidencialidad y no habrá exposición indebida. Los documentos serán anonimizados, y el análisis argumentativo será privilegiado. En las entrevistas, habrá consentimiento informado, retiro voluntario, y será solo para uso académico, y habrá códigos para cada identidad. El principio rector será uno de respeto y transparencia; sin embargo, se reconocerá la sensibilidad del tema de la terminación. La ética no es un apéndice, es la columna vertebral del estudio, que sostiene la legitimidad y la confianza que se depositará en el resultado. La seguridad de los

archivos estará protegida, y el acceso a ellos estará restringido. La presentación evitará juicios personales y se centró en las prácticas. Este cuidado minimiza el riesgo y fortalece la integridad del trabajo, aunque depende de la estricta adherencia a los protocolos y del compromiso de los participantes a lo largo de todas las etapas del estudio, incluido el almacenamiento, análisis y difusión responsables de los resultados finales sin identificación directa y sin daño reputacional indebido a las terceras partes que están involucradas indirectamente en los archivos examinados, con los criterios establecidos de claridad y prudencia (Salas, 2019).

IV. RESULTADOS

El primer instrumento fue una guía de entrevista semiestructurada, diseñada expresamente para explorar cómo se aplica el principio de razonabilidad en los despidos disciplinarios del régimen privado, en el contexto de la Segunda Sala Laboral del Callao. La guía se organizó en torno a tres ejes: (a) razonabilidad de la causa del despido, (b) proporcionalidad de la sanción, y (c) influencia de la norma y la jurisprudencia en la decisión judicial. En lugar de limitarnos a preguntas cerradas, elegimos un formato abierto en el que un entrevistado puede razonar, calificar y ejemplificar con casos concretos.

A continuación, presentamos una tabla resumen que recoge, para cada tipo de entrevistado, la profesión/especialización y los años de experiencia profesional. Las tres entrevistas en profundidad reportan la información tal como fue expresada; en el caso de las entrevistas a través del formulario de Excel, se preserva el anonimato y el grupo se describe de manera agregada, ya que los detalles individuales no son accesibles desde este entorno técnico.

Tabla 2

Perfil profesional de las personas entrevistadas

Código de entrevista	Identificación	Profesión / especialidad (declarada)	Tiempo de experiencia aproximado
E4	Anónimo 1	Bachiller en Derecho	5 años de experiencia profesional
E5	Dra María Magdalena Clavijo Arraiza	Abogada especializada en Derecho Laboral 3 vocal titular de la Segunda Sala Laboral	25 años de experiencia profesional
E6	Anónimo 3	Abogado (formación general en Derecho)	7 años de experiencia profesional
E7	Anónimo 4	Abogado especializado en Derecho Laboral	4 años de experiencia profesional
E8	Anónimo 5	Abogado especializado en Derecho Laboral	4 años de experiencia profesional

Código de entrevista	Identificación	Profesión / especialidad (declarada)	Tiempo de experiencia aproximado
E9	Anónimo 6	Profesional en Derecho	6 años de experiencia profesional
E1	Dr. Enrique Fernando Ramal Barrenechea	Abogado especializado en Derecho Laboral; presidente de la Segunda Sala Laboral del Callao (vocal titular) y vocal supremo provisional en la Corte Suprema de la República	40 años de experiencia profesional
E2	Dr. Juan Carlos Pravia Guerrero	Abogado especializado en Derecho Laboral; tercer vocal de la Primera Sala Laboral del Callao, integra el colegiado de la Segunda Sala cuando existe impedimento de algún magistrado	28 años de experiencia profesional
E3	Dr. William Enrique Gonzales Zurita	Abogado especializado en Derecho Laboral, con subespecialidad en contencioso administrativo; juez titular de Juzgado Laboral y vocal superior provisional en la Segunda Sala Laboral Permanente del Callao	28 años de experiencia profesional

Nota. Elaborado en base al anexo 3.

Finalmente, junto con las entrevistas se elaboró una guía para el análisis de la doctrina y la jurisprudencia sobre despido arbitrario y razonabilidad. Con esta guía, se ordenó la lectura de libros, artículos y sentencias a lo largo de las siguientes dimensiones: tipo de despido (arbitrario, fraudulento, nulo), mención o aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, criterios de gravedad de la infracción, y la opción entre reintegración o indemnización y los derechos implicados. La guía fue, en la práctica, una plantilla para la lectura: para cada documento se registraron el título, autor y año, se elaboró un breve resumen, y se indicaron los criterios de proporcionalidad, gradación o evaluación de la carta de despido. Esta forma de trabajar permitió cruzar lo que se establece en la doctrina con los resultados en los casos de la Segunda Sala de Trabajo, y demostrar las coincidencias y tensiones entre lo teórico y lo práctico.

Tabla 3

Guía de análisis documental: doctrina y jurisprudencia sobre despido y razonabilidad

Título del documento	Autor / año	Sumilla (enfoque para la tesis)
La protección frente al despido en la evolución de la	Víctor Ferro (2012)	Estudia los cambios en la protección contra despidos en Perú a partir de las Constituciones de 1979 y 1993, diferenciando entre la reinstalación protectora (reposición) y el despido compensatorio (indemnización).

Título del documento	Autor / año	Sumilla (enfoque para la tesis)
jurisprudencia del Tribunal Constitucional		Evalúa también el impacto del Tribunal Constitucional, los tratados internacionales (como el Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la OIT), la Ley de Estabilidad Laboral y el Contexto Constitucional de la Ley Jurisdiccional del Estándar de Razonabilidad de los Jueces Laborales.
La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción	Luz Pacheco-Zerga (2012)	Siendo la facultad disciplinaria del empleador un tema controvertido, la posición que aquí se defiende es que el despido, en tanto máxima sanción que puede recaer sobre un trabajador, deberá justificarse siempre que supere el examen de razonabilidad y proporcionalidad. La verdad es que el artículo desarrolla criterios muy específicos (idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la sanción) que sirven como marco para evaluar si una falta grave realmente justifica la terminación de la relación laboral, proporcionando un marco teórico para analizar las decisiones de la Segunda Sala Laboral sobre despidos disciplinarios.
Despido laboral incausado y fraudulento, en el Perú	José Jorge Rodríguez Figueroa y Esaú Vargas Human (2023)	Explica por qué, a pesar de estar protegido bajo la Constitución de 1993, los despidos incausales y fraudulentos no están descritos expresamente en el DS 003-97-TR. Describe los despidos y las violaciones de derechos desde un enfoque cuantitativo y, en especial, desde la ponderación de Ferrajoli, Alexy y Atienza. En esta guía, el texto ayuda a discernir en qué momento la decisión de la empresa rebasa el umbral de la tipicidad y convoque al juez a un control de razonabilidad reforzado.
Reflexiones sobre el despido en el Perú en el bicentenario	Susan Jaimes (2022)	El impacto de la jurisprudencia constitucional (como el precedente Huatuco) y la propuesta de vías para la disminución de despidos injustificados o despidos arbitrarios, son de interés, a partir de los datos que la autora, desde su experiencia como jueza laboral en Huánuco, describen en relación a los casos de distintos tipos de despido y muestra, en los datos, que sectores y modalidades contractuales son los más impactados. También para la guía documental, este artículo aporta una lectura empírica y crítica sobre la aplicación de la protección frente al despido, en la práctica, y los importa vacíos que en justicia material todavía persisten.
Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial	Jorge Toyama Miyagusuku (2009)	La “organización ideológica” de los “empleadores ideológicos” (colegios religiosos, medios de comunicación, organizaciones políticas, etc.) analiza el conflicto entre los derechos fundamentales de los trabajadores y la libertad de organización. No, por supuesto, no se trata solo de despido disciplinario, se elabora, aunque no solo se trata de eso, sobre la idea de ponderar derechos de manera muy rica, en aquellos contextos donde la ideología empresarial podría justificar restricciones. La guía permite a las autoras y autores centrarla en lo que se refiere a la defensa de los derechos y principios que propugnan la sensatez y la no arbitrariedad en la imposición de sanciones a los trabajadores y los trabajadores.
Exp. 00609-2023-0-0701-JR-LA-01, Fiestas Álvarez vs. Pesquera Capricornio S.A. – Sentencia de Vista (Segunda Sala Laboral del Callao)	Segunda Sala Laboral Permanente del Callao (2025)	Caso de despido arbitrario y el pago de la indemnización correspondiente. La Sala ratificó el despido que la empresa realizó sin esperar el pronunciamiento de la autoridad marítima, en torno a un siniestro de colisión. El colegiado analiza el debido proceso y concluye que, en razonable, la calificación de la responsabilidad del trabajador y, en tal sentido, se acogió a la protección resarcitoria. Esta sentencia se puede apreciar el modo en el que se valora la prueba y se aplica la razonabilidad en un contexto de riesgo operativo.
Exp. 01001-2021-0-0701-JR-LA-01, Luyo Carbajal vs. Ransa Comercial S.A. – Sentencia de Vista (Segunda Sala Laboral del Callao)	Segunda Sala Laboral Permanente del Callao (2025)	Un trabajador solicita la reposición en su puesto de trabajo, alegando despido fraudulento y, en subsidio, indemnización por despido arbitrario, como consecuencia de un accidente en el que se vio involucrada una unidad de carga. La Sala analiza los presupuestos configuradores de falta grave, la carta de preaviso, los alegatos de defensa, y hace la distinción entre la negligencia sancionable y la falta de tipicidad y/o desproporcionalidad. En la guía documental se utiliza este caso para ilustrar, ante la ausencia de los elementos de prueba, y la

Título del documento	Autor / año	Sumilla (enfoque para la tesis)
		arbitrariedad en el despido, el tribunal circunscribe el caso a una desvinculación fraudulenta y un despido arbitrario y, en este sentido, se refiere a los criterios que se utilizan para apreciar la conducta y el grado de desproporcionalidad que pudo configurar.
Exp. 02928-2018-0-0701-JR-LA-02, Álvarez Álvarez vs. Alicorp S.A.A. – Sentencia de Vista (Segunda Sala Laboral del Callao)	Segunda Sala Laboral Permanente del Callao (2025)	Sentencia en la que se da cuenta de un despido nulo relacionado con la enfermedad del trabajador, quien presenta patologías de carácter crónico y se encuentra en tratamiento. La empresa lo despidió citando una falta grave, pero el proceso revela una posible discriminación por enfermedad. La Cámara examina la compatibilidad de la decisión de la empresa con el derecho al trabajo, la igualdad y el derecho a ser tratado con dignidad, y opta por la readmisión. En la guía, este caso muestra cómo el principio de razonabilidad interactúa con la protección reforzada de los derechos fundamentales en situaciones de vulnerabilidad.

Nota. Esta tabla transforma la guía documental en un mapa de navegación de la doctrina: por un lado, proporciona categorías como la (in)seguridad laboral, tipicidad, proporcionalidad, ponderación de derechos, y por el otro, la jurisprudencia de la Segunda Sala Laboral documentada en estos criterios, al menos, en el caso de despido arbitrario, fraudulento o nulo. La pregunta que queda por hacerse, que orientará el ejercicio de análisis de resultados, es si en las resoluciones estos patrones argumentativos muestran, de manera suficientemente coherente, el amplio rango de razonabilidad que la doctrina le atribuye, o si, en los marcos de razonabilidad, todavía persiste algún margen de discrecionalidad que tensione la protección efectiva frente al despido en el sector privado.

— Codificación abierta: categorías emergentes sobre la razonabilidad de despidos disciplinarios

La primera aproximación del análisis de codificación abierta permite reestructurar las categorías iniciales —razonabilidad de la causa del despido, razonabilidad de la sanción, causales legales y procedimiento disciplinario— en tres categorías emergentes que están en diálogo con la pregunta central de la tesis y sus objetivos específicos. En vez de analizar cada dimensión de manera aislada, estas categorías pretenden integrar cómo la Segunda Sala Laboral del Callao, en la práctica, ese principio de razonabilidad y el principio de proporcionalidad como, en la jerga de los procesos, quizás, en una sola medida de control o en una sentencia de control de despido disciplinario. Así, se da la posibilidad de una codificación axial y selectiva que acopie los hallazgos empíricos con el andamiaje teórico (Irureta, 2020; Martínez, 2024; Mogollón, 2025).

En esta fase de codificación abierta se parte de la idea básica que proponen los manuales de metodología: “romper” los textos en pequeñas partes y compararlos entre ellos de tal manera

que se agrupen en categorías que, en el caso del problema de la investigación, tengan sentido (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La Tabla 4 muestra exactamente este resultado; cada número revela la cantidad de unidades de análisis (UA) —oraciones, argumentos legales, párrafos de las sentencias o el discurso de los entrevistados— que, en términos de pertenencia, han sido contadas en una categoría, siendo esta, por supuesto, de documentos (sentencias y archivos) o de las entrevistas. El Marco sirve como un mapeo inicial del discurso sobre la razonabilidad del despido de una disciplina bajo el régimen privado.

Tabla 4*Matriz de unidades de análisis (UN) agrupadas en categorías*

	CASO 1 Gr=9	CASO 2 Gr=10	CASO 3 Gr=19	DOC 1 Gr=5	DOC 2 Gr=6	DOC 3 Gr=20	DOC_4 Gr=46	DOC_5 Gr=7	E1 Gr=6	E2 Gr=8	E4 Gr=8	E5 Gr=7	E6 Gr=8	E7 Gr=5	E8 Gr=6	E9 Gr=7	E3 Gr=12	Documentos Gr=122; GS=8	Entrevista Gr=67; GS=9
• C1. Aplicación del Principio de Razonabilidad Gr=146	6	4	9	4	3	19	43	6	6	5	7	4	6	4	2	6	12	94	52
• C1.1 Razonabilidad de la causa del despido Gr=147	8	8	16	3	4	16	34	6	5	8	8	6	6	3	4	6	6	95	52
• C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad) Gr=65	1	2	2	1	0	13	3	2	5	6	6	4	6	1	4	4	5	24	41
• C2. Despidos Disciplinarios bajo el Régimen Privado Gr=111	4	10	10	2	6	12	33	5	2	4	2	3	3	3	2	6	4	82	29
• C2.1 Causales legales de despido disciplinario (aspecto sustantivo) Gr=96	5	9	14	2	3	10	15	3	4	6	3	5	5	2	2	5	3	61	35
• C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental) Gr=56	1	4	8	1	1	6	11	2	2	3	1	5	2	1	2	3	3	34	22
• CE1_Coherencia fáctico-normativa de la causa razonable de despido Gr=54	5	2	9	0	0	5	11	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	35	19
• CE2_Ponderación proporcional de la sanción de despido Gr=22	1	1	0	1	0	2	1	2	1	0	4	1	2	1	2	0	3	8	14
• CE3_Estándar judicial integrado de razonabilidad-proporcionalidad Gr=14	1	0	1	0	0	2	2	0	2	0	1	0	0	0	2	0	3	6	8
Totales	32	40	69	14	17	85	153	29	28	35	34	31	32	16	23	32	41	439	272

Nota. Gr: Enraizamiento de códigos (número de citas codificadas por el código) o de documentos (número de citas en el documento). GS: Número de documentos en un grupo de documentos o número de códigos en un grupo de códigos

A nivel global se cuentan 439 unidades de documentos y 272 unidades de entrevistas, lo que resulta en un total de 711 unidades codificadas. Esta proporción es, de hecho, coherente con el papel de las fuentes: los juicios contienen argumentos muy densos y legalmente complejos, mientras que las entrevistas proporcionan matices interpretativos, detalles contextuales y críticas sobre el funcionamiento real del sistema. El investigador, al analizar cada caso (CASO 1, CASO 2, CASO 3) y cada documento (DOC 1 a DOC_5), procedió a asignar códigos que luego fueron categorizados en “Aplicación del principio de razonabilidad”, “Bases Legales”, “Procedimiento Disciplinario” y las tres categorías emergentes CE1, CE2 y CE3 que capturan patrones más complejos. Quizás uno de los primeros resultados de esta codificación abierta es la centralidad de la razonabilidad. La categoría C1.

La aplicación del principio de razonabilidad tiene un total de 146 unidades (94 en documentos y 52 en entrevistas) y C1.1 Razonabilidad de la Causa de Despido la supera ligeramente con 147 unidades (95 y 52, respectivamente). Esto muestra que, tanto en la jurisprudencia como en el discurso de los informantes, la discusión gira una y otra vez en torno a una pregunta muy específica: ¿es la causa invocada por el empleador realmente seria, verificable y correlaciona con las faltas graves que admite el pedido? En otras palabras, antes de adentrarse en los detalles del procedimiento o de la proporcionalidad, los actores parecen estar preocupados —y con razón— por la justificación sustantiva del despido.

La proporcionalidad de la sanción tiene una intensidad ligeramente diferente. La categoría C1.2 Razonabilidad de la Sanción Disciplinaria suma 65 unidades, pero con una distribución peculiar: solo 24 provienen de documentos y 41 de entrevistas. Esto sugiere que los jueces, al redactar sus sentencias, se toman más tiempo para justificar la existencia de una falta grave que para explicar, paso a paso, por qué el despido es la sanción adecuada para esa falta.

Por el contrario, los encuestados - jueces, abogados laborales o especialistas - hablan más libremente sobre la graduación de las sanciones, el grado en que se pueden aplicar amonestaciones o suspensiones, la relevancia del historial del trabajador y el daño real causado. Y es que, en la práctica, la proporcionalidad a menudo se debate en los pasillos, en los escritos y en la audiencia, incluso si no siempre termina reflejándose con la misma claridad en la parte motivadora de la resolución.

Las categorías agrupadas bajo C2. Despidos disciplinarios bajo el régimen privado (111 unidades) muestran el otro lado del análisis: el anclaje normativo del discurso judicial. La subcategoría C2.1 Fundamentos legales para el despido disciplinario (aspecto sustantivo) concentra 96 unidades (61 documentales y 35 de entrevistas), lo que muestra que la relación entre hechos y tipo legal - por ejemplo, la invocación correcta de los párrafos del Artículo 25 del D. L. 728 - se examina de manera sistemática. En el mismo sentido, C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procesal) contiene 56 unidades (34 y 22, respectivamente), subrayando que el respeto a la letra de la notificación, el término para descargos, el principio de inmediatez y la motivación final del despido son elementos que la Cámara revisa como si fuera siguiendo una lista de verificación del mínimo debido proceso laboral.

Al observar la tabla por filas, se puede ver que las nuevas categorías emergentes, resultado de esta codificación abierta, contienen menos unidades, pero capturan significados más integradores. CE1 Despido razonable, coherencia fáctica y normativa consta de 54 unidades (35 documentos y 19 entrevistas). Se han colocado fragmentos aquí donde es evidente si los hechos verificados 'encajan' o no encajan con la causa legal invocada, si la evidencia es sólida o meramente indicativa, y si la carta de despido hizo una conexión razonable entre la conducta y el tipo legal. Esta es, por así decirlo, el área de análisis donde se evalúa si el empleador invocó un estándar legal, y si es así, si lo hizo de buena fe y con rigor.

CE2 Proporcionalidad en la ponderación de la sanción de despido comprende 22 unidades (8 en documentos y 14 en entrevistas) e incluye aquellos segmentos donde se evalúa si el despido fue o no una respuesta necesaria a la falta, o más bien, si fue una respuesta excesiva. Ahora vemos expresiones sobre historial disciplinario claro, riesgo de seguridad, impacto patrimonial y sanciones menores. Gran parte de estos relatos contiene una cultura casi empresarial que "va directo al despido" y un razonamiento legal cada vez más prevalente que requiere una respuesta más graduada basada en el principio de proporcionalidad. Así, CE3 Estándar Judicial Integrador de Razonabilidad-Proporcionalidad, con 14 unidades (6 de documentos y 8 de entrevistas), contiene episodios donde el razonamiento interrelaciona claramente los cuatro ejes: causa, proporcionalidad, causalidad legal y proceso. No hay tantos fragmentos como en las otras categorías, pero cada uno tiene su peso analítico: en estos, la Cámara - o los informantes - casi pedagógicamente describen la prueba que debe aplicarse para determinar la razonabilidad de un despido disciplinario. Muestra si la Cámara del Callao está estableciendo un estándar que aún es relativamente nuevo, o si aún es muy jurisprudencia en cada caso. Al mismo tiempo, las cuatro distribuciones de columnas muestran que DOC_4 y DOC 3 son las fuentes más densas (153 y 85 unidades, respectivamente), seguidas por CASO 3 (69). Esto muestra que en esos expedientes el conflicto disciplinario es especialmente rico: se discuten la causa, la proporcionalidad, el procedimiento e incluso el estándar general de razonabilidad. Durante las entrevistas, lo más significativo fue E3 (41 unidades), seguido de E2, E5, E6 y E9, lo que muestra que múltiples encuestados proporcionan relatos muy detallados de cómo se construyen estos criterios en la práctica.

En resumen, esta tabla es más que un conteo mecánico de códigos, es la primera instantánea interpretativa del fenómeno. Ha sido posible, a través de la codificación abierta, ver cuán presente está la razonabilidad en las decisiones tomadas, cómo la práctica habla de proporcionalidad y cómo se articula — o no se articula — el régimen privado del despido

disciplinario entre la letra de la ley y las experiencias de los operadores legales. La pregunta que queda para la próxima fase (codificación axial) es ineludible, ¿cómo se conectan estas categorías para describir el umbral real de razonabilidad y proporcionalidad que la Segunda Sala Laboral del Callao aplica a los despidos disciplinarios en 2025?

— Codificación axial

En la codificación axial se busca identificar los vínculos entre categorías para dar una explicación como esencia y como proceso del fenómeno estudiado. En la tabla 5, organizamos las categorías a priori y las emergentes por objetivo de investigación.

Tabla 5

Categorías organizadas por objetivos de investigación

Objetivo	Categorías a priori asociadas	Categorías emergentes asociadas	Explicación de la articulación objetivo–categorías
Objetivo general: Comprender el proceso de aplicación del principio de razonabilidad en los despidos disciplinarios del régimen privado resueltos por la Segunda Sala Laboral del Callao, 2025.	C1. Aplicación del principio de razonabilidad; C2. Despidos disciplinarios bajo el régimen privado; C1.1 Razonabilidad de la causa del despido (justificación sustantiva); C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad); C2.1 Causales legales de despido disciplinario (aspecto sustantivo); C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental).	CE1. Coherencia fáctico-normativa de la causa razonable de despido; CE2. Ponderación proporcional de la sanción de despido; CE3. Estándar judicial integrado de razonabilidad-proporcionalidad.	En el objetivo general se busca una comprensión global del “proceso” de aplicación del principio de razonabilidad, por eso se activan todas las categorías a priori: primero, las que describen la causa y la sanción (C1, C1.1, C1.2); después, las que delimitan el régimen y las causales legales (C2, C2.1); y, finalmente, el componente procedimental (C2.2). Ese mapa conceptual permite seguir el itinerario completo del despido disciplinario: desde la falta imputada hasta la respuesta judicial. Sobre esa base, las categorías emergentes CE1, CE2 y CE3 sintetizan cómo la Sala articula hechos, norma y juicio de razonabilidad–proporcionalidad: coherencia entre relato y tipificación (CE1), ponderación de la sanción frente a la falta (CE2) y, como cierre, un estándar judicial integrado que condensa el test de razonabilidad aplicado caso por caso (CE3).
Objetivo específico 1: Entender cómo los magistrados interpretan las causas disciplinarias	C1.1 Razonabilidad de la causa del despido (justificación sustantiva); C2.1 Causales legales de despido disciplinario	CE1. Coherencia fáctico-normativa de la causa razonable de despido; CE3. Estándar judicial	Este objetivo se centra en el “qué” del despido: la causa disciplinaria y su calificación como falta grave. Por eso se privilegian las categorías a priori que describen la justificación

Objetivo	Categorías a priori asociadas	Categorías emergentes asociadas	Explicación de la articulación objetivo–categorías
del D. L. 728 y cómo esas interpretaciones inciden en la razonabilidad de la causa del despido.	(aspecto sustantivo); C2. Despidos disciplinarios bajo el régimen privado.	integrado de razonabilidad-proporcionalidad.	sustantiva de la medida (C1.1) y las causales tipificadas en el D. L. 728 (C2.1), dentro del marco general del despido disciplinario privado (C2). La categoría emergente CE1 traduce, en clave analítica, la exigencia de que los hechos acreditados se correspondan de manera coherente con la causal invocada; es decir, que haya un ajuste razonable entre la realidad probada y la norma aplicada. A su vez, CE3 aparece aquí como un primer bosquejo del estándar judicial integrado: los jueces no solo revisan si hay causal, sino si esa causal supera un umbral mínimo de razonabilidad cuando se contrasta con el relato fáctico y con la doctrina jurisprudencial.
Objetivo específico 2: Examinar las experiencias y criterios de los operadores jurídicos al decidir si la sanción de despido es proporcional a la falta y cómo se relaciona con el principio de razonabilidad en las decisiones judiciales.	C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad); C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental); C2. Despidos disciplinarios bajo el régimen privado.	CE2. Ponderación proporcional de la sanción de despido; CE3. Estándar judicial integrado de razonabilidad-proporcionalidad.	En este objetivo el foco se desplaza de la causa a la “respuesta” sancionadora. Por eso resultan centrales la categoría de proporcionalidad de la sanción (C1.2) y el procedimiento disciplinario (C2.2), pues la experiencia muestra que la razonabilidad no solo depende de la falta, sino también de cómo se gradúa la sanción y cómo se respeta el debido proceso. La categoría emergente CE2 recoge precisamente esa práctica de ponderación: los jueces valoran antecedentes, riesgo generado, reglas internas y alternativas sancionadoras antes de validar el despido como última ratio. Finalmente, CE3 vuelve a aparecer porque la decisión judicial termina construyendo un estándar integrado: una especie de “regla de oro” que combina análisis de causa, sanción y procedimiento para decidir si, en el caso concreto, el despido disciplinario supera o no el test de razonabilidad y proporcionalidad.

En la codificación axial, el investigador va más allá de simplemente listar categorías, intentando conectarlas entre sí en relación con los objetivos del estudio. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que después de la codificación abierta viene una etapa en la que

las categorías y subcategorías se reorganizan en relación con los temas causales, contextuales e interaccionistas. Es decir, el investigador intenta responder a la pregunta: ¿Cómo está todo interrelacionado para explicar el fenómeno de interés?

En este estudio, ese fenómeno es la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad en los despidos disciplinarios. Por lo tanto, la siguiente matriz muestra, por objetivo, (i) qué vínculos co-dependientes existen entre las categorías a priori (C1, C1.1, C1.2, C2, C2.1, C2.2); (ii) qué vínculos interdependientes se encuentran entre esas mismas categorías a priori; (iii) cómo se combinan las categorías a priori con las categorías emergentes (CE1, CE2, CE3); y, finalmente, una explicación muy sucinta de lo que significa ese vínculo con respecto a cada objetivo.

Es, por así decirlo, el momento en el que el investigador “vuelve a ensamblar el rompecabezas” después de desarmarlo durante la codificación inicial: ahora es de interés ver qué categorías dependen de otras (co-dependencia, flecha $\rightarrow$) y cuáles se realzan mutuamente (interdependencia, flecha $\leftrightarrow$). Sobre esa base, la siguiente matriz muestra, para cada objetivo, los vínculos entre las categorías a priori, las categorías emergentes (CE) y ambos grupos de categorías.

Tabla 6

Vínculos axiales entre objetivos, categorías a priori y categorías emergentes

Objetivo	Vínculos entre categorías a priori (C...)	Vínculos entre categorías emergentes (CE...)	Vínculos entre categorías a priori y emergentes
OG	Codependencia ($\rightarrow$) C1 $\rightarrow$ C1.1; C1 $\rightarrow$ C1.2 (la aplicación del principio de razonabilidad depende de analizar causa y sanción). C2 $\rightarrow$ C2.1; C2 $\rightarrow$ C2.2 (el despido disciplinario depende de causales y procedimiento). C1.1 $\rightarrow$ C2.1 (la razonabilidad de la causa depende de una causal legal correctamente subsumida). Interdependencia ($\leftrightarrow$) C1 $\leftrightarrow$ C2 (principio de razonabilidad y régimen de despido se potencian	Codependencia ($\rightarrow$) CE3 $\rightarrow$ CE1; CE3 $\rightarrow$ CE2 (el estándar judicial integrado necesita, para existir, la coherencia fáctico-normativa y la ponderación proporcional). Interdependencia ($\leftrightarrow$) CE1 $\leftrightarrow$ CE2 (cuando se combinan coherencia de la causa y ponderación de la sanción, el juicio de	Codependencia ($\rightarrow$) CE1 $\rightarrow$ C1.1; CE1 $\rightarrow$ C2.1 (la coherencia fáctico-normativa se construye con la razonabilidad de la causa y las causales legales). CE2 $\rightarrow$ C1.2; CE2 $\rightarrow$ C2.2 (la ponderación proporcional depende de la valoración de la sanción y del procedimiento). CE3 $\rightarrow$ C1.1; CE3 $\rightarrow$ C1.2; CE3 $\rightarrow$ C2.1; CE3 $\rightarrow$ C2.2 (el

Objetivo	Vínculos entre categorías a priori (C...)	Vínculos entre categorías emergentes (CE...)	Vínculos entre categorías a priori y emergentes
	cuando se analizan juntos). C1.2 ↔ C2.2 (proporcionalidad de la sanción y debido proceso se corrigen mutuamente).	razonabilidad gana fuerza explicativa).	estándar integrado reposa en las cuatro dimensiones sustantivas y procedimentales). Interdependencia (↔) CE3 ↔ C1 (el estándar integrado da forma concreta al principio de razonabilidad y, a la vez, el principio orienta el estándar). CE3 ↔ C2 (el estándar se redefine en la práctica de resolver despidos del régimen privado y, al mismo tiempo, orienta esa práctica).
OE1	Codependencia (→) C2 → C2.1 (el concepto de despido disciplinario se sostiene en la identificación de causales legales). C1.1 → C2.1 (la razonabilidad de la causa se apoya en la correcta tipificación de la falta).	Codependencia (→) CE3 → CE1 (el estándar integrado necesita, como base, la coherencia fáctico-normativa en la calificación de la causa).	Codependencia (→) CE1 → C1.1; CE1 → C2.1 (la coherencia fáctico-normativa surge de cómo los jueces reconstruyen la causa razonable a partir de los tipos legales). CE3 → C1.1; CE3 → C2.1 (el estándar integrado se alimenta de la forma en que se interpreta la causa y se aplica el catálogo del D. L. 728). Interdependencia (↔) CE3 ↔ C2 (el estándar integrado y la noción de despido disciplinario se ajustan mutuamente: cada caso decidido redefine ese estándar y, a la vez, lo utiliza).
OE2	Codependencia (→) C2 → C2.2 (el despido disciplinario, en la práctica, depende de que exista un procedimiento mínimamente válido). Interdependencia (↔) C1.2 ↔ C2.2 (la razonabilidad de la sanción y el procedimiento se ajustan entre sí: una sanción puede parecer más o menos proporcional según la calidad del proceso seguido).	Codependencia (→) CE3 → CE2 (el estándar integrado incorpora la forma en que la Sala pondera la sanción frente a la falta).	Codependencia (→) CE2 → C1.2; CE2 → C2.2 (la ponderación proporcional nace del cruce entre la severidad de la sanción y el respeto al procedimiento). CE3 → C1.2; CE3 → C2.2 (el estándar integrado se apoya en cómo se valoran sanción y trámite). Interdependencia (↔) CE3 ↔ C2 (la manera en que se resuelven los casos de despido disciplinario realimenta el estándar de razonabilidad-proporcionalidad y éste, a su vez, orienta futuras decisiones).

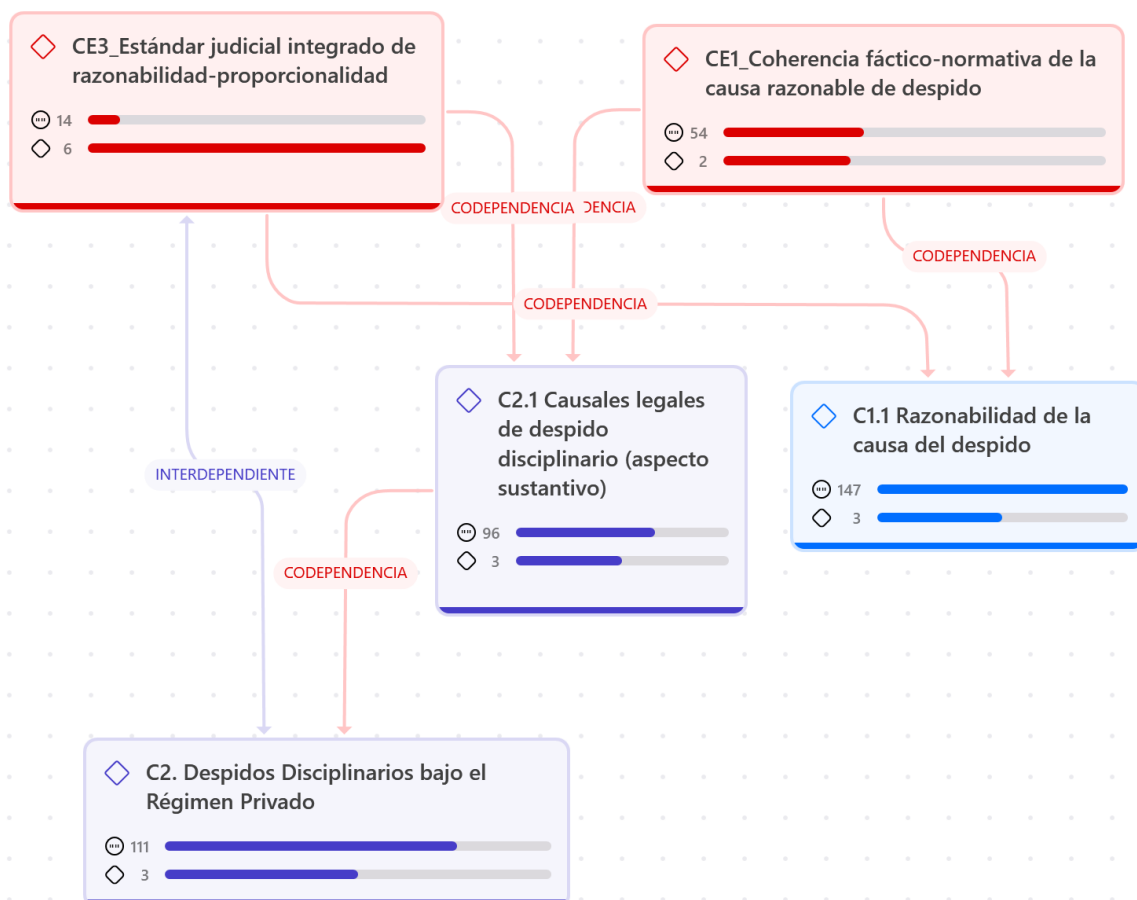
Nota. Las subcategorías a priori (C1.1, C1.2, C2.1 y C2.2) son codependientes a sus respectivas categorías (C1 o C2)

Cuando se utiliza $A \rightarrow B$ (codependencia), significa que A necesita de B para tener sentido analítico, mientras que B puede existir sin A. Por ejemplo, $C1.1 \rightarrow C2.1$: es imposible evaluar la razonabilidad de la causa sin identificar una causa legal específica, por otro lado, el catálogo de causas legales se puede estudiar sin entrar en el nivel de razonabilidad.

Utilizar $A \leftrightarrow B$ (interdependencia) implica que A y B operan de forma autónoma pero, en conjunto, aportan una sinergia explicativa “plus”. Esto aplica a $C1.2 \leftrightarrow C2.2$: el procedimiento se puede describir y la proporcionalidad analizar de forma autónoma, pero la justicia de la decisión se comprende plenamente solo cuando ambos se analizan en conjunto.

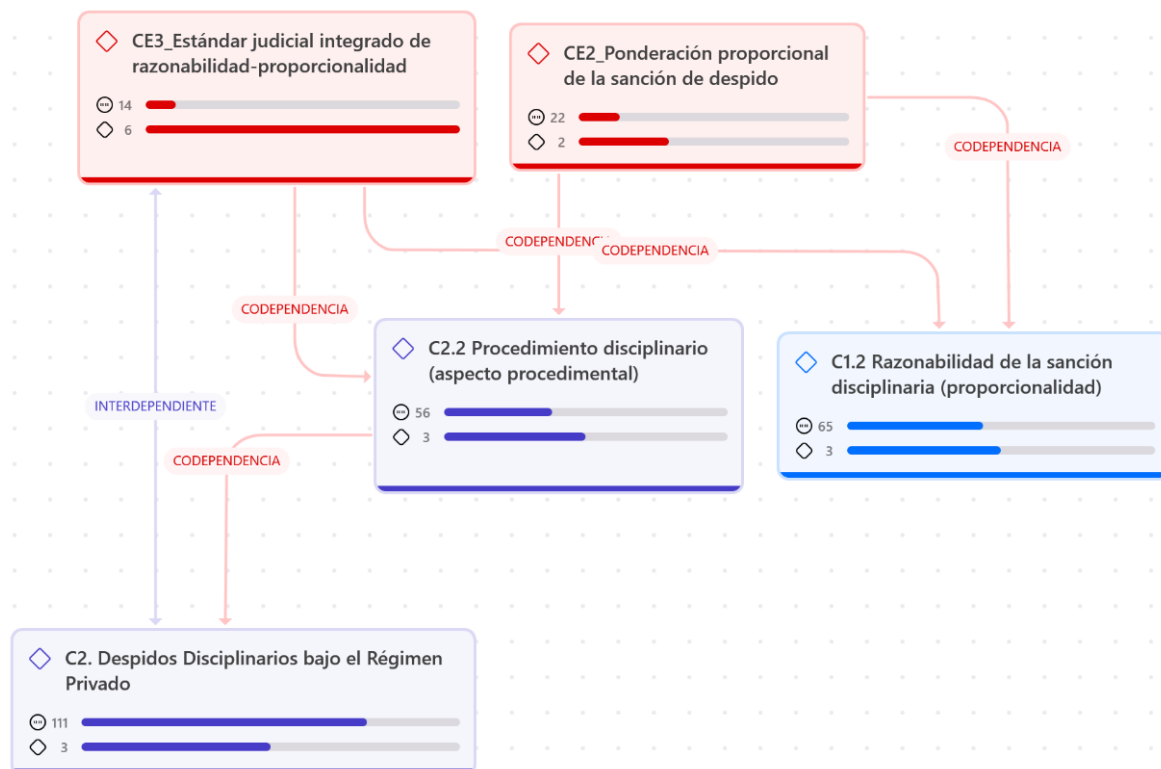
Las categorías emergentes operan en virtud del mismo principio: $CE3 \rightarrow CE1$ y $CE3 \rightarrow CE2$ implica que el estándar judicial integrado solo puede sostenerse si se trabaja previamente en la coherencia de la causa (CE1) y la moderación razonada de la sanción (CE2); de forma inversa, $CE1 \leftrightarrow CE2$, significa que cuando ambos están bien contruidos, se pondera de forma notable el control de la razonabilidad.

En esta etapa de codificación axial, las redes semánticas tienen un propósito muy específico: mostrar, de un vistazo, cómo las categorías a priori están conectadas con las categorías emergentes para cumplir con cada uno de los objetivos de la tesis. No se trata solo de dibujar flechas; lo que se está haciendo es reconstruir el fenómeno - la reconstrucción de la razonabilidad del despido, tal como la han experimentado y narrado los jueces y practicantes del derecho, fusionando juicios y entrevistas.

Figura 1*Red semántica OE1*

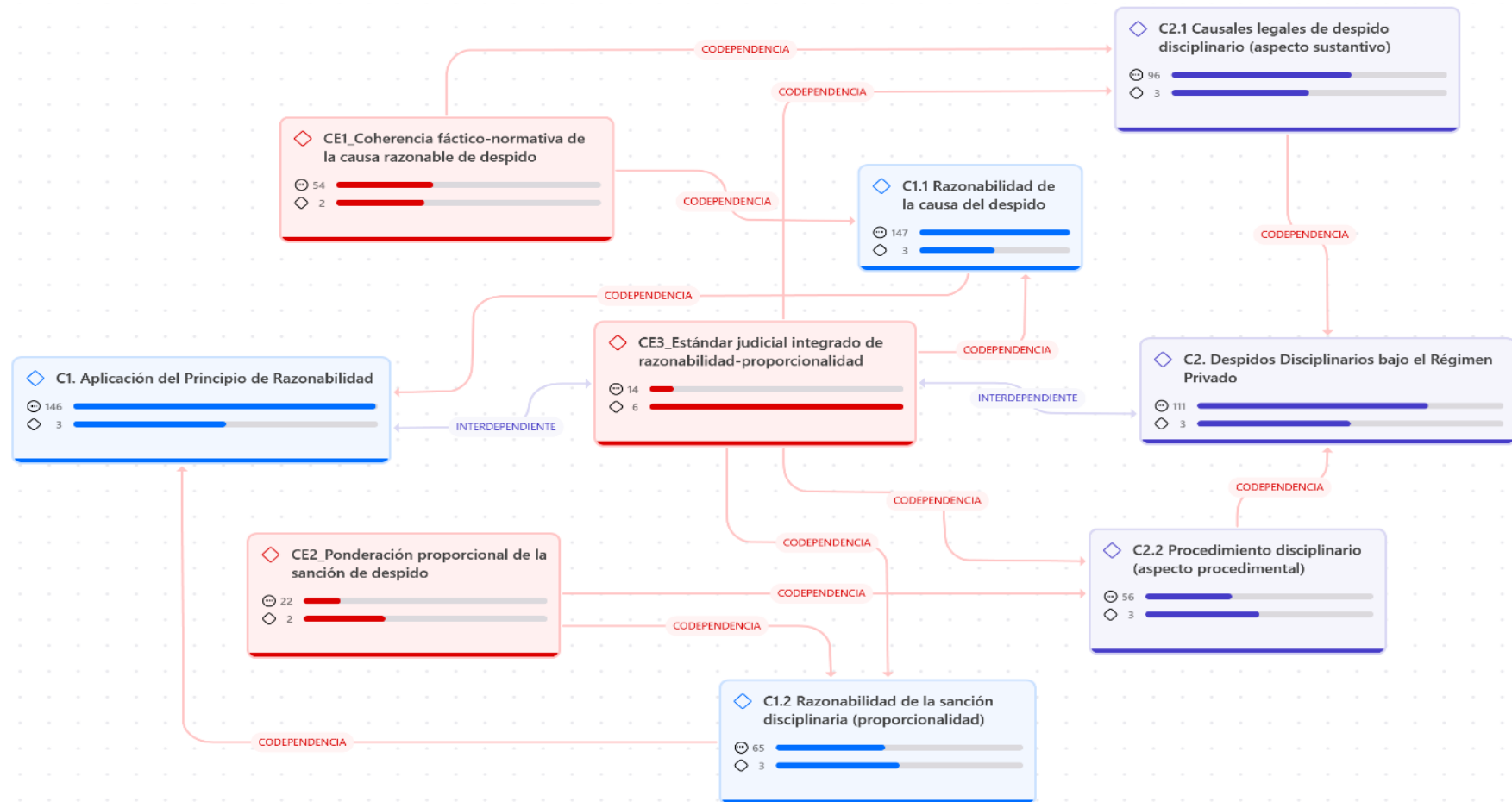
Nota. Esta red muestra que todo gira en torno a C1.1 Fundamentación de la Causa de Despido y C2.1 Fundamentos Jurídicos para el Despido Disciplinario, que son el "mínimo" común de las experiencias narradas por los jueces. La categoría emergente CE1 Coherencia Normativa-Factual del Despido Justificado depende precisamente de esos dos: depende de la prueba de los hechos y de cómo se alinea con el catálogo del D. L. 728. De ahí las flechas de codependencia que vinculan CE1 con C1.1 y C2.1.

Además, la red muestra que CE3 Estándar Judicial Integrado de Razonabilidad-Proporcionalidad también surge de C1.1 y C2.1, y tiene una relación interdependiente con C2 Despidos Disciplinarios bajo Régimen Privado. En términos simples, a partir de las experiencias de los jueces, se construye el estándar integrado, caso por caso, cuando logra articular tres cosas a la vez: qué incumplimiento se invoca, cómo se prueba y si, con esos elementos, es razonable terminar la relación laboral. Esta red cumple con el objetivo 1 porque explica, visualmente, cómo la interpretación de las causas disciplinarias se transforma en juicio de razonabilidad de la causa, y cómo esa práctica da forma a un estándar propio en la Segunda Sala Laboral del Callao.

Figura 2*Red semántica OE2*

Nota. En la segunda red el centro de atención se mueve. En lugar de ser la causa, se transforma en la respuesta sancionadora. De ahí que aparecen como nodos claves C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad) y C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental). La categoría emergente CE2 El peso proporcional de la pena de despido depende de ambos. Las flechas de codependencia indican que el cruce de pesos se deriva de la gravedad de la pena y la corrección del despido.

Además, CE3 Norma Judicial Integrada se posiciona nuevamente en la parte superior, centrando los enlaces C1.2 y C2.2, y favoreciendo la interdependencia con C2 Despidos Disciplinarios bajo Régimen Privado. La red ilustra que, a partir de la experiencia de los propios jueces, la práctica cotidiana implica ponderar el despido en términos de la historia laboral del empleado, el daño, la proporcionalidad y la claridad del procedimiento. Esa reiteración de ponderación es lo que va robusteciendo CE2 y, a su vez, consolidando CE3. Así, la red del objetivo 2 describe la forma en que los operadores jurídicos, en su experiencia, definen “qué es una sanción justa”, en un patrón de razonabilidad proporcional que guía el juicio de los miembros de la Sala.

Figura 3*Red semántica OG*

Nota. La tercera red semántica incorpora todo lo mencionado anteriormente. Más complejamente, en esta red, C1 Aplicación del principio de razonabilidad y C2 Despidos disciplinarios bajo el régimen privado se ven interconectados, y aquí el principio tiene sentido en el contexto del régimen de despido, y este régimen solo se entiende bien a través del prisma de la razonabilidad.

En la red semántica de la Figura 3 se encuentran cuatro subcategorías a priori. Estas son C1.1 (causa razonable), C1.2 (sanción razonable), C2.1 (causales legales) y C2.2 (procedimiento disciplinario). De estas se nutren tres emergentes: CE1 está anclado a C1.1 y C2.1; CE2 está sustentado por C1.2 y C2.2; y CE3 recoge todo y los articula. Las múltiples flechas de codependencia indican que CE1 y CE2 tienen un sentido. De hecho, se originan de la forma particular en que jueces viven y reconstruyen sus casos. Primero, se aseguran de que la causa esté probada y clasificada; y a segundo, desahucian la razón por la cual despido no l sea un exceso. Las flechas de interdependencia que relacionan CE3 a C1 y C2 sintetizan el hallazgo central. En el devenir de la Segunda Sala Laboral del Callao, el principio de razonabilidad no opera como una fórmula desprovista de contenido. Por el contrario, opera como un criterio de estándar en un sentido de la razón que le da consistencia a la construcción y el unidimensionality de la razón de la posposición de la pena. Así, esta red responde al objetivo general: ilustra cómo, a través de las experiencias y elecciones de los protagonistas, se forma una manera única de aplicar la razón a los despidos disciplinarios del régimen privado.

— Codificación selectiva

En esta última fase del análisis se aplica la codificación selectiva. Según Hernández Sampieri, en este momento el investigador integra las categorías construidas en las fases abierta y axial y las organiza alrededor de una categoría central, articulando los hallazgos empíricos (entrevistas) con los hallazgos teóricos (casos judiciales y documentos). Esta tesis comienza a delinear como una categoría central el "estándar judicial integrado de razonabilidad-proporcionalidad" utilizado por la Segunda Sala Laboral del Callao en despidos disciplinarios en el sector privado. La siguiente matriz triangula, objetivo por objetivo, lo que los protagonistas dicen sobre sus experiencias y lo que las normas, jurisprudencia y doctrina prescriben. Luego, cada fila concluye con una síntesis integrativa y dialéctica que plantea el problema y esboza la solución.

Tabla 7*Matriz de codificación selectiva y triangulación final*

Objetivo	Hallazgos empíricos (entrevistas)	Hallazgos teóricos (casos y documentos)	Síntesis integrativa y dialéctica (esencia del proceso, problema y respuesta)
OG	Los magistrados explican que los principios de razonabilidad y proporcionalidad están estrechamente vinculados entre sí y actúan como un solo filtro práctico. Se menciona que "no se pierden en divagaciones". Se concentran en los hechos probados de cada expediente y en la falta de consistencia entre falta, prueba y motivación. Se sostiene que se utilizan criterios objetivos para evitar el desamparo del trabajador, a pesar de que se admite la ausencia de un criterio estrictamente uniforme, cada juez mantiene un espacio de discrecionalidad y considera en forma conjunta los aspectos particulares de cada caso. A la vez, se expresa que el desamparo busca, en un sentido, la ausencia de un desamparo, que la integralidad y la conjunción de la valoración y de la prueba la carta de despido se despeja y ocupa un lugar central.	Los casos y documentos esbozan un marco regulatorio que requiere que las decisiones sean razonables porque el derecho declarado debe alinearse con los hechos del conflicto. Se especifica el papel de la apelación y el principio "tantum devolutum quantum appellatum", que limita la revisión de un tribunal superior a la queja apelada. La jurisprudencia y la NLPT definen las reglas de la carga de la prueba en despido y nulidad del despido, distinguiendo la parte responsable de probar la razón o el motivo de la nulidad. Se recuerda que el art. 9 de la LPCL faculta al empleador a imponer medidas disciplinarias "dentro de límites razonables" y que las medidas deben observar el principio de proporcionalidad (Ley 27444). Los documentos también destacan que existe una amplia categoría de "despidos sin causa" (razón real o legalmente prohibida) y que la ausencia de razón alimenta la arbitrariedad y, en última instancia, el conflicto social.	A nivel mundial, la triangulación indica que la implementación del principio de razonabilidad atraviesa la prueba de los hechos hasta la ponderación final de la sanción. Como cuestión empírica, la Sala afirma que actúa guiada por criterios objetivos y la protección del trabajador; Desde un punto de vista normativo, el sistema procesal exige que se tome una decisión consistente con los hechos y la ley, la carga de la prueba y el principio de proporcionalidad. Los problemas surgen cuando la discreción judicial combinada con la amplitud del principio resulta en una falta de uniformidad: cada juez aplica su propio "test" de razonabilidad. La respuesta emergente es el estándar judicial integrado de razonabilidad y proporcionalidad (CE3), que busca llevar uniformidad a los hechos probados vinculantes, la causa legal, el procedimiento y la sanción. La dialéctica fundamental es clara: cuanto mayor sea la discreción otorgada al juez, más protegido estará el trabajador del abuso del sistema, la injusticia y el poder arbitrario. Sin embargo, también crea un mayor riesgo de imprevisibilidad con los resultados de cualquier proceso legal dado.
OE1	Las entrevistas indican que los jueces se esfuerzan en no divagar y en limitarse a los hechos del expediente, considerando la falta, la claridad de la carta de despido y la fuerza de la prueba. Se señala que la carta debe estar escrita en un idioma llano y claro, para que el	Teóricamente, los casos y la doctrina enfatizan que tanto el despido como la razón declarada no deben ser presumidos: la carga de la prueba recae en quien alega la ausencia. La NLPT limita la carga de la prueba en la anulación del despido para que el trabajador pruebe el motivo	Al analizar ambas dimensiones, queda claro que la consistencia hecho-valor (CE1) es el núcleo del objetivo 1. Los desafíos expuestos son dos. Por un lado, es evidente que hay demasiadas instancias de problemas exagerando o fabricando deficiencias con subsunciones demasiado simplificadas bajo la

Objetivo	Hallazgos empíricos (entrevistas)	Hallazgos teóricos (casos y documentos)	Síntesis integrativa y dialéctica (esencia del proceso, problema y respuesta)
	trabajador sepa de qué se le acusa y se ponga en condiciones de poder defenderse. Los jueces dicen que suelen evaluar la evidencia en conjunto, tratando de mantener la sanción consistente con la falta y la justificación empresarial. También se reconoce que existe una cierta uniformidad en la consideración del principio de razonabilidad en el despido arbitrario, pero hay un uso extendido ya menudo genérico del literal a) del art. 25 LPCL; cuando el empleador no subsume correctamente los hechos en la disposición legal, se crea un defecto debido a la violación del principio de tipicidad. En contraste, se describe como acción correcta cuando el empleador aplica adecuadamente la norma, evalúa la falta, la clasificación y luego la sanciona, utilizando la discrecionalidad cuando la adecuación es dudosa.	prohibido; sin embargo, en lo que respeta al despido arbitrario, es la carga del empleador probar la causa invocada. Los documentos desarrollan el subprincipio de tipificación o taxatividad. Las infracciones laborales deben estar escritas en detalle claro, de manera que la conducta alegada se ajuste adecuadamente a un tipo anterior. Se enfatiza que el contrato de trabajo está indisolublemente vinculado al derecho fundamental al trabajo y al derecho a la dignidad, por lo que una caracterización de una infracción como "grave" debe hacerse con una interpretación muy estricta. Además, la doctrina sobre "despidos sin causa" abarca la cesación de empleo nula así como aquella basada en motivos prohibidos o violación de derechos fundamentales.	ley. 25 LPCL; por otro lado, la Sala tiene que reconstruir, basándose en la evidencia disponible, si la ausencia realmente ocurrió y si puede categorizarse como grave. La síntesis integradora muestra que la razonabilidad de la causa de despido se construye cuando los jueces logran alinear tres elementos: hechos probados, causa legal precisa y clara motivación en la carta. Cuando alguno de estos elementos falla, la decisión se inclina hacia declarar el despido como arbitrario o fraudulento. La dialéctica es clara: el marco legal otorga al empleador un amplio poder disciplinario. Sin embargo, cuanto más se ejerce este poder, calculando en causas genéricas o causas mal fundamentadas, más se ve obligada la Sala a fortalecer los controles de descripción legal y prueba, convirtiendo la razonabilidad en una barrera contra la creatividad sancionadora del empleador.
OE2	Desde la experiencia de los magistrados, el principio de razonabilidad siempre se vive con proporcionalidad. Se informa que hay razonabilidad al evaluar la idoneidad y necesidad de la sanción, y que a veces "algún detalle" del caso hace necesario Relajar el despido y optar por una sanción menor. Los principios pro homine y pro libertate invocan una obligación de elegir la opción que menos restrinja el derecho al trabajo cuando hay múltiples alternativas legalmente viables. Los jueces reconocen que la Cámara intenta equilibrar los poderes disciplinarios del empleador con las protecciones del empleado. Sin embargo, también reconocen el uso discrecional del principio y los estándares	Estos textos legales y regulatorios refuerzan que el empleador debe aplicar el principio de proporcionalidad en cualquier sanción, un requisito tanto de la ley 27444 como de la constitución. Se explica que este principio se materializa en tres pasos: elección adecuada de la norma aplicable, comprensión objetiva de los hechos y selección de la medida menos dañina y más apropiada. El artículo 9. LPCL reconoce el poder disciplinario del empleador, pero lo somete expresamente a los "límites de la razonabilidad". La doctrina subraya que las sanciones tienen el doble propósito de ser punitivas y ejemplares; por lo tanto, su dureza debe ser proporcional a la gravedad de la infracción y los valores protegidos (seguridad, confianza, orden interno).	La integración de estos hallazgos conduce a la valoración de proporcionalidad de la sanción (CE2), como el núcleo del objetivo 2. El problema empírico detectado es que muchas empresas tienden a usar el despido como primera opción o como una sanción ejemplar, incluso ante conductas que pueden ser corregidas por medidas menos severas. La Sala se refiere de nuevo a cada caso y expresa pro homine al referirse a la gravedad de la falta, el riesgo creado, la historia del trabajador, la posible sanción y otras alternativas. La teoría ofrece el andamiaje: idoneidad, necesidad y, en sentido estricto, proporcionalidad, dentro de la razonabilidad constitucional. La integración señala que la medida de despido solo es razonable si es la única respuesta necesaria y adecuada, luego de

Objetivo	Hallazgos empíricos (entrevistas)	Hallazgos teóricos (casos y documentos)	Síntesis integrativa y dialéctica (esencia del proceso, problema y respuesta)
	variables de discrecionalidad según la gravedad de la falta y el contexto. Se señala que la determinación de la proporcionalidad es un resultado de un ejercicio evaluativo que combina elementos universales y particulares de la falta, el daño o riesgo que la falta generó, los antecedentes, la situación personal del trabajador y el mensaje preventivo general de la sanción al resto de la organización.	Al mismo tiempo, se enfatiza que el abuso de este poder, sin razonabilidad y sin proporcionalidad, conduce a decisiones arbitrarias que violan la dignidad del empleado y crean malestar social.	descartar otras. La dialéctica es muy poderosa acá: el mismo principio de proporcionalidad que legitima el despido, si el riesgo es gravísimo, también se convierte en escudo que impide el despido si la falta es leve o discutible. La justificación para aplicar la máxima sanción también impide hacerlo.

Nota. El principio de razonabilidad-proporcionalidad se encuentra en la contradicción del caso de la Segunda Sala Laboral del Callao. Este principio justifica deslindes disciplinarios bastante agresivos en el sentido de la defensa, pero al mismo tiempo cierra el paso a los intentos del empresario de despedir sin justas causas o imponer medidas desproporcionadas. Cuanto más amplio y más flexible es el principio, más margen otorga a la decisión del juez e incluso a la adaptación del principio en caso en particular. Esta apertura, sin embargo, es el principio de la razón que los jueces deben construir a partir de los precedentes para que la razón no acabe siendo solo una justificación para la arbitrariedad. En esta tensión es donde se configura el sentido fenomenológico de la razonabilidad en los despidos disciplinarios del régimen privado en el año 2025.

Tabla 8

Aspecto contradictorio clave por objetivo

Objetivo	Aspecto contradictorio clave-resultado
Objetivo general	Cuanto más flexible se vuelve la razonabilidad y aumenta la incertidumbre, más obliga a la Sala a consolidar un estándar integrado que brinda seguridad jurídica.
Objetivo específico 1	Cuanto más amplio y maleable parece el catálogo del artículo 25, más empuja a la Sala a reforzar la coherencia fáctico-normativa protectora del trabajador.
Objetivo específico 2	El mismo principio de proporcionalidad que legitima el despido extremo cuando la falta es gravísima termina exigiendo sustituirlo por sanciones menores en casos dudosos.

Nota. Cada tabla de Aspectos Clave Contradictorios condensa en realidad todo el análisis cualitativo en tres tensiones centrales, una para cada objetivo. Cada paradoja une en una frase el problema detectado en la práctica y la forma de solución que se sugiere en la síntesis integradora de la codificación selectiva.

El elemento contradictorio respecto del Objetivo General. El primer aspecto contradictorio clave afirma que cuanto más flexible y abierta sea la razonabilidad, mayor será la incertidumbre sobre el resultado de los procesos de despido (sin embargo, esa flexibilidad constriñe a la Segunda Sala Laboral del Callao a crear un estándar integrado de razonabilidad-proporcionalidad que brinde seguridad jurídica). En otras palabras, el mismo principio que podría convertirse en un 'cajón de sastre' se convierte, en el caso de la sistematización, en el núcleo para agilizar la discreción judicial. Cuando la Sala tiene que lidiar con diferentes casos y contextos cambiantes, se ve obligada a establecer patrones mínimos, criterios y pasos analíticos. Esa es la dialéctica: el riesgo de caos impulsa la creación de orden.

Elemento contradictorio respecto al Objetivo 1. El segundo elemento conflictivo clave se basa en una verdad incómoda: el artículo 25 de la LPCL, y más particularmente el párrafo a) del mismo, es amplio y, hasta cierto punto, flexible, y algunos empleadores, en la práctica, justifican cualquier despido por razones disciplinarias. Sin embargo, cuanto más elasticidad (y abuso), más se ve obligada la Sala a articular la necesidad de coherencia entre la ley y los hechos: hechos comprobados, tipificación estricta y caso razonado. Lo que parece un beneficio para el empleador (un catálogo flexible) termina por empujar a un control más estricto sobre la clasificación y las pruebas. La respuesta radica en la reacción judicial misma: ante la vaguedad, los jueces elevan el umbral para la adecuación hecho/norma, convirtiendo la razonabilidad en un freno contra despidos arbitrarios.

El elemento contradictorio respecto al Objetivo 2. El tercer elemento clave que define el conflicto enfatiza que el principio de proporcionalidad funciona en ambas direcciones: racionalizando el despido, por un lado, y limitándolo por el otro. Cuando la falta es verdaderamente grave, bien probada y de alto riesgo, la proporcionalidad apoya el despido como el único paso razonable. Cuando hay dudas, en infracciones menores o en errores corregibles, el principio en juego es uno de menos. Solo para elaborar, la pena máxima podría

justificarse aplicando la herramienta dentro del marco de justificación técnica para la mitigación de la respuesta. Por lo tanto, el problema no es tanto evitar la proporcionalidad, sino la necesidad de mayor proporcionalidad. En otras palabras, cuanto más se reflexiona sobre el asunto, más se restringen los márgenes para el mecanismo de despido ipso facto y se sostiene el mayor enfoque en la cultura de gradación de sanciones.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al contrastar los hallazgos de la Segunda Sala de Trabajo del Callao con contextos internacionales y nacionales, se observa que el principio de razonabilidad deja de ser una etiqueta abstracta y se convierte en un itinerario argumentativo que va desde los hechos probados hasta la ponderación final de la sanción. Los jueces entrevistados describen que la razonabilidad y la proporcionalidad "van de la mano", que no se pierden en discursos genéricos y que su enfoque es la coherencia entre la ofensa, la prueba y la motivación. Esta experiencia judicial habla directamente a la tesis de Irureta, quien muestra que en Chile la razonabilidad funciona como un principio transversal que legitima o deslegitima el ejercicio de las prerrogativas gerenciales, incluso cuando no se nombra expresamente en la ley (Irureta, 2020). En ambos casos, la razonabilidad funciona como un filtro que exige que el despido esté justificado en términos coherentes, equitativos y transparentes.

Lo que los jueces del Callao han identificado no es un criterio completamente unificado porque cada juez tiene un nivel de discreción que aplican a su propia 'prueba' de razonabilidad. El caso presentado empíricamente se aproxima a lo que señalan Rodríguez y Vargas (2023), quienes, desde un enfoque cuantitativo, aducen que la falta de enfoque en los mecanismos de control a nivel estructural hace que se devenga en despido incausado, despido incausado y fraudulento, y el nivel de afectación de derechos y el desborde de la práctica. Mientras los Juzgados de la Cámara del Callao han de esforzarse en compensar la falta regulatoria, se han de mantener en equilibrio la valoración del hecho, la evidencia y el contexto.

Los patrones y documentos revisados corroboran esta idea de que la evidencia y la justificación son el núcleo del principio. La restricción que parece establecer la máxima latina *tantum devolutum quantum appellatum* y las reglas de carga de la prueba en la NLPT es al ámbito de la revisión: no se trata de revisar en su totalidad, sino determinar si la decisión a la

que se interpone el recurso de apelación es razonable en función de los hechos que se han presentado y que han sido probados. En esa línea, cuando los jueces del Callao afirman que se concentran en los hechos del expediente y no en “divagaciones”, se sitúan en la misma lógica que la doctrina que entiende la razonabilidad como correspondencia entre derecho declarado y conflicto real (Halpern, 2022; Martínez, 2024).

Al mismo tiempo, la discusión muestra una diferencia relevante. Mientras buena parte de la literatura compara el despido disciplinario con un “checklist” de garantías (legalidad, defensa, proporcionalidad, inmediatez) cuyo incumplimiento torna inválida la sanción (Martínez, 2024), la Sala del Callao parece operar más bien con un estándar integrado en construcción. No se limita a revisar elementos aislados, sino que articula causa razonable, causal legal, procedimiento y sanción en un razonamiento único, aunque no siempre plasmado en fórmulas uniformes. El estudio, por lo tanto, sugiere que la experiencia peruana se encuentra en un punto intermedio: más avanzada que un uso meramente retórico de la razonabilidad, pero todavía distante de un “test” consolidado como el que Irureta vislumbra en el derecho chileno o el que Martínez reconstruye para el proceso disciplinario colombiano (Irureta, 2020; Martínez, 2024).

La dialéctica de este objetivo general se resume así: la razonabilidad aparece, a la vez, como fuente de flexibilidad protectora y como factor de incertidumbre. Un principio abierto permite adaptar la respuesta al caso concreto y es especialmente útil para corregir despidos sin causa real o desproporcionados, tal como plantean los estudios sobre despido fraudulento y arbitrariedad en el Perú (Rodríguez y Vargas, 2023; Jaimes, 2022). Pero esa apertura, si no se acompaña de pautas claras, puede generar resultados dispares ante situaciones semejantes. El aporte de la investigación es mostrar que, en la práctica de la Segunda Sala Laboral del Callao, comienza a emerger un estándar judicial integrado de razonabilidad-proporcionalidad, que

intenta ordenar esa tensión y que podría, a futuro, convertirse en un referente más estable para todo el sistema.

Discusión de resultados respecto del objetivo específico 1

Los primeros objetivos específicos se construyen al tratar de examinar las múltiples interpretaciones de los motivos disciplinarios del D. L. 728 y la razonabilidad de la causa del despido. Con respecto a esto, los jueces entrevistados reiteran la necesidad de la existencia de explicaciones y razones en la carta de despido, ya que esto le permite al trabajador conocer los hechos que se alegan en su contra y así poder defenderse. También mencionan que la prueba debe ser analizada de forma acumulativa, y que la grave de omisión no puede ser considerada, debe ser evidenciada y encuadrada legalmente a uno de los causales. Aquí la práctica judicial del Callao converge con la doctrina comparativa de legalidad y la estereotipación del despido disciplinario.

Irureta (2020) y Martínez (2024) también coinciden en que el poder disciplinario del empleador está condicionado por la existencia de una causa justificada como se establece y los motivos legales debidamente subsumidos; por su parte, De La Cruz (2024) señala que la falta de motivos legítimos y la mención de motivos inconstitucionales hacen que el despido sea arbitrario incluso durante el período de prueba, cuando parece que el empleador está ejerciendo mayor discrecionalidad.

La investigación del Callao confirma una intuición repetida: los jueces ven la conducta empresarial como correcta solo cuando la norma está bien aplicada, se verifica el cumplimiento y en caso de duda la preferencia es por el gradualismo en lugar de la terminación. Las narrativas construidas en las entrevistas contradicen la teoría, mientras hay evidencia de un uso generalizado y genérico de, al menos, la subparte a del Artículo 25 de la LPCL (incumplimiento de obligaciones laborales). Se usa casi como un comodín. Esta práctica, también señalada por

la doctrina nacional, difumina el principio de tipicidad y socava la definición de lagunas vagas, injustificadas o incluso imprecisas (Rodríguez y Vargas, 2023). Con esto, la Sala del Callao está obligada a ejercer control correctivo dentro de los márgenes para ver si la conducta atribuida corresponde a un deber específico de un puesto o si es una construcción artificial.

El contraste con los precedentes es revelador. Mientras la literatura aboga por causas claras y tipificadas, y por un uso extremadamente cauteloso de redes amplias, el campo empírico muestra cómo estas categorías pueden ser operacionalizadas. La respuesta destacada en el estudio es la consistencia fáctica y normativa de la causa razonada para el despido (CE1): una causa solo es razonable si hay una congruencia triple de los hechos probados, el tipo legal específico y la justificación motivacional. Cuando falta uno de los elementos, el tribunal tiende a declarar la existencia de un despido arbitrario o fraudulento, lo que está en línea con propuestas que sugieren interpretar tales despidos como violaciones de derechos fundamentales. (Rodríguez y Vargas, 2023).

La dialéctica es clara. El marco legal otorga al empleador un considerable poder discrecional, que está diseñado —al menos en parte— para salvaguardar la productividad, la organización del trabajo y en algunas situaciones específicas, la seguridad y salud de terceros, como en el caso comentado por Halpern durante la pandemia de COVID-19 (Halpern, 2022; Calderón, 2024). Sin embargo, cuanto más se ejerce ese poder basado en cláusulas genéricas, pruebas insuficientes o razonamientos vagos, mayor es el contramovimiento judicial: fortalecer la definición del tipo legal, proporcionar pruebas concretas y exigir cartas de despido claras. En Callao, esa reacción toma la forma de un control de consistencia, hecho-norma, que aunque no está consagrado legalmente, se sitúa con los mejores practicantes que la doctrina ha venido proponiendo durante años en el derecho comparado.

Discusión de resultados respecto del objetivo específico 2

El segundo objetivo específico se centra en la proporcionalidad de la sanción de despido y en cómo los operadores jurídicos ponderan si el despido es realmente la respuesta adecuada frente a la falta cometida. Los magistrados entrevistados describen un ejercicio constante de ponderación: analizan la idoneidad de la sanción, la necesidad de acudir al despido y la intensidad del impacto sobre la vida del trabajador. Además, señalan que “algún detalle” del caso puede llevarlos a flexibilizar la sanción, optando por alternativas menos gravosas. En este punto, aparece de manera explícita la referencia a los principios pro homine y pro libertad, lo que muestra una sensibilidad clara hacia la centralidad del derecho al trabajo.

La doctrina examinada va exactamente en la misma dirección. Martínez sostiene que el despido solo puede considerarse una sanción válida si se respetan las etapas del debido proceso y, sobre todo, si la sanción es proporcional a la gravedad de la falta (Martínez, 2024). Irureta, por su parte, presenta la razonabilidad como un principio que exige que las decisiones empresariales superen un test de coherencia y equilibrio, en el que la proporcionalidad cumple un rol decisivo (Irureta, 2020). En el ámbito nacional, Calderón muestra que en materia de seguridad y salud en el trabajo el despido puede ser razonable cuando la conducta del trabajador crea un riesgo serio y está claramente tipificada, mientras que el comentario de Halpern sobre el caso COVID-19 ilustra cómo los tribunales chilenos validan el despido cuando la falta temeraria pone en peligro la vida de otros trabajadores (Halpern, 2022; Calderón, 2024).

El estudio realizado en la Segunda Sala Laboral del Callao confirma este marco, pero también exhibe sus tensiones. En particular, los jueces reconocen que muchos empleadores utilizan la terminación como su primera alternativa o como una medida punitiva ejemplar, sin agotar la serie de medidas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo. La caracterización de valor a la que recurren —gravedad objetiva, daño o riesgo, historial, contexto personal— se ajusta al marco de proporcionalidad de tres niveles de lesión, justificación y proporcionalidad directa (Urbina y Humanchu, 2021). Aquí, sin embargo, la práctica muestra que esta lógica

está ausente en la primera decisión empresarial y está presente en gran medida en el control judicial posterior.

En este contexto, podemos ver la dialéctica más fuerte en el juego. El mismo principio de proporcionalidad, que puede justificar la terminación como una sanción extrema cuando la infracción es grave, se convierte, cuando se aplica rigurosamente, en el argumento más fuerte en contra de la terminación cuando la conducta es menor, aislada o corregible. El fenómeno más reciente son las estructuras sociales, económicas y políticas que actúan como sistemas de contención que se construyen de manera simultánea e interdependiente.

Por un lado, los estudios sobre emergencias de seguridad y salud pública indican que, ante riesgos extraordinarios, el despido puede ser una respuesta justa y necesaria (Halpern, 2022; Calderón, 2024). Por otro lado, el despido injustificado y el abuso de la práctica peruana indican que no se puede renunciar a la restricción de que la terminación debe ser un recurso de última instancia y debe ser una situación en que la confianza es irrecuperable y los derechos no pueden ser de ninguna manera protegidos (Rodríguez y Vargas, 2023; Jaimes, 2022).

La síntesis integradora del objetivo 2 muestra que la Sala del Callao se encuentra precisamente en esa encrucijada. Por un lado, legitima despidos incluso cuando la culpa es grave y probada y hay un impacto real o potencial. Por otro lado, incorpora el principio pro homine como criterio para escoger la sanción menos dañina cuando hay más de una respuesta razonable. En ese equilibrio se expresa la proporcionalidad de la sanción (CE2); la sanción de despido es razonable solo cuando, después de considerar seriamente otras medidas, parece ser la única opción adecuada.

En general, al discutir los tres objetivos, la imagen es compleja pero consistente: la Segunda Sala Laboral del Callao no solo reproduce los estándares doctrinales de razonabilidad y proporcionalidad; los reinterpreta a la luz de su propia experiencia diaria, produciendo un

estándar judicial integrado que conversa críticamente con los benchmarks nacionales e internacionales y, además, ilustra los desafíos que permanecen para asegurarse de que el despido disciplinario sea una decisión absolutamente excepcional, justificada y digna para el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Para el objetivo general, el análisis cualitativo mostró que la Segunda Sala Laboral del Callao no aplica el principio de razonabilidad como una fórmula vacía, sino como un camino que va desde los hechos probados hasta la decisión final de mantener o romper el vínculo laboral. Los jueces relatan que se apoyan en criterios objetivos, en la prueba actuada y en la claridad de las cartas de despido, al tiempo que intentan equilibrar la potestad disciplinaria del empleador con la protección del derecho al trabajo. Los jueces perciben márgenes considerables de discrecionalidad y enfoques diferentes entre magistrados. Al triangular estas experiencias con el derecho procedural y la doctrina de la proporcionalidad, se hace evidente que, casi sin nombrarlo, la Sala está construyendo lo que uno podría llamar tentativamente un estándar de razón-proporcionalidad integrada, que conecta la racionalidad, la racionalidad legal, la razón y el castigo como filtros interconectados contra la arbitrariedad. El razonamiento y la incertidumbre se flexibilizan y la Sala se ve compelida a establecer un estándar integrado de certeza legal.
- 6.2. Con respecto al objetivo específico 1, las entrevistas y el análisis de los casos indican que el núcleo de la controversia se encuentra en la aplicación de las causas disciplinarias del D. L. 728, en particular, el inciso a) del artículo 25. En la práctica, resulta común que los empleadores elaboren cartas tipo, nombren evidencias, impongan la subsunción de los hechos a la comisión de alguna infracción de un cuadro de gravedad de la infracción que sea de su conveniencia y se pronuncien en base a evidencias deficientes o inconclusas. En respuesta a esto, los jueces presumiblemente se centran en la coherencia de lo sucedido, la ley citada y la motivación por escrito, y que cuando esta “trilogía” no se sostiene, tienden a declarar el despido como arbitrario o incluso fraudulento. Al integrar estos relatos con la doctrina sobre el principio estricto de tipificación y con la jurisprudencia que sanciona despidos sin causa real, se hace evidente la categoría de

coherencia fáctico-normativa configurativa de la causa razonable de despido, que opera como un cerrojo: exige hechos fundamentados, un tipo legal preciso y una clara explicación sobre por qué tal conducta constituye una violación definitiva de confianza. Cuanto más amplio y flexible parece ser el catálogo del artículo 25, más impulsa a la Sala a reforzar la coherencia fáctico-normativa protectora con respecto al trabajador.

- 6.3. En cuanto al objetivo específico 2, las voces de los jueces muestran que la proporcionalidad de la sanción no se concibe como un cálculo frío, sino como un genuino ejercicio de balance en el que se toma en cuenta el peso objetivo de la falta, el daño o riesgo que esta representa, el contexto del trabajador y la posibilidad real de sanciones menores. Varios jueces señalan que hay casos donde “algún detalle” exige la necesidad de aflojar el agarre respecto al despido, inspirándose, en este sentido, en los principios *pro homine* y *pro libertate*. Sin embargo, en otros casos, argumentan que la continuación de la relación laboral representaría un riesgo para la seguridad, la integridad o el orden interno. Las teorías de proporcionalidad y las normas en la Ley 27444 refuerzan esta intuición recordando que toda sanción debe ser adecuada, necesaria y lo menos dañina posible. Así, la triangulación conduce a la categoría de ponderación proporcional de la sanción de despido, que guía a tratar el despido como último recurso, reservado para conductas que ya no pueden ser sometidas a corrección gradual. El mismo principio de proporcionalidad que legitima el despido extremo cuando la falta es sumamente grave, en casos dudosos, luego exige ser reemplazado por sanciones menores.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Recomendación asociada al objetivo general. Se recomienda que la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de su Presidencia y la Comisión de Magistratura, lidere la elaboración y aprobación de un protocolo interno de aplicación del principio de razonabilidad-proporcionalidad en despidos disciplinarios. A corto plazo, este protocolo puede partir de la sistematización de sentencias ya emitidas por la Segunda Sala Laboral, identificando criterios comunes y buenas prácticas que hoy están dispersas. En el futuro cercano, se deben programar sesiones de capacitación obligatoria para jueces y asistentes, en las que se analicen casos representativos y se pongan a prueba la utilidad del estándar integrado en la motivación de las decisiones. Desde una perspectiva de más largo aliento, para ser completamente honestos, la verdad es que el objetivo que se persigue es la consolidación de un “test de razonabilidad-proporcionalidad” que sea, en su aplicación, consistente y predecible, en forma y fondo, para disminuir la incertidumbre de trabajadores y empleadores, sin limitar el margen de apreciación judicial que es esencial para las particularidades de cada asunto.
- 7.2. Recomendación asociada al objetivo específico 1. Se propone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con la SUNAFIL y los gremios empresariales, diseñe y difunda una guía técnica para la correcta subsunción y redacción de cartas de despido disciplinario. A corto plazo, esta guía debería precisar, con ejemplos prácticos, cómo diferenciar el uso legítimo del literal a) del artículo 25 de la LPCL de su empleo genérico o abusivo. Para el mediano plazo, se recomienda el diseño de programas de capacitación para las áreas de recursos humanos y asesoría legal de las empresas, con especial énfasis en la necesidad de coherencia fáctico-normativa, es decir, en la aplicación, categorización legal y motivación. A largo plazo, el objetivo es mejorar

la reducción de despidos imprecisos y, por lo tanto, de procesos en los que se declara la arbitrariedad del despido, lo que significa una mejora de la aplicación cultural de la tipificación y del derecho al trabajo.

- 7.3. Recomendación asociada al objetivo específico 2. Se recomienda que la Academia de la Magistratura (AMAG), en articulación con la Segunda Sala Laboral del Callao y el MTPE, impulse un programa permanente de formación en proporcionalidad de sanciones y despido como última ratio. A corto plazo, pueden diseñarse módulos de casos simulados en los que se exija al juez explicitar por escrito qué sanciones alternativas se evaluaron y por qué fueron descartadas. En un horizonte temporal medio, será necesario que las sentencias incluyan un apartado sobre el juicio de ponderación, que en particular explique la idoneidad, necesidad y proporcionalidad, en sentido estricto, de la medida de despido. En un plazo más extenso, este proceso debería contribuir a afianzar un cambio cultural sobre lo fundamental: que los empleadores y los operadores jurídicos entiendan que el despido disciplinario no es un automatismo, sino una decisión excepcional que debe estar adecuadamente justificada en la gravedad de la conducta y la dignidad del trabajador.

VIII. REFERENCIAS

- Bomba, F. (2020, April 16). *Tamaño de muestra / muestreo aleatorio simple ejemplo práctico / calculadora de muestra*. Fbombab.
<https://www.youtube.com/watch?v=So2z2o8ziqI>
- Calderon Tarrillo, A. N. (2024). La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Laborem*, 22(29), 171–185.
<https://doi.org/10.56932/laborem.22.29.8>
- Chávez, E. (2021). Evaluación de razonabilidad de despido como sanción en el análisis de despidos fraudulentos. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10153>
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018, December 8). *Investigación básica*. CONCYTEC; OECD.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 69–76.
<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>
- Creswell, J. W. (1998). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. Selección entre cinco tradiciones.
- De La Cruz, J. G. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 231–259.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>

- Halpern, G. (2022). Comentario de jurisprudencia del despido de un trabajador por actos temerarios que exponen a sus compañeros al virus COVID-19. *Revista Chilena de Derecho*, 49(1), 155–171. <https://doi.org/10.7764/R.491.9>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Irureta, P. (2020a). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 26(2), 1–31. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>
- Irureta, P. (2020b). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 26(2), 1–31. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122020000200001>
- Izcara, S. (2014). Manual de investigación cualitativa. In J. de D. González Ibarra (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Fontamara, Vol. 1, Issue 9). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4613>
- Jaimes, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31–45. <https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v5i5.608>
- Martínez, R. M. (2024). ¿Es el despido una sanción? Abordaje de los principios en el proceso disciplinario laboral colombiano. *Revista Vía Iuris*, 35, 179–213. <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n35a5>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD Online*, 33(3).

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>

Pacheco, L. (2012). La proporcionalidad del despido la razonabilidad de una sanción. *Gaceta Constitucional*, 51, 137–144.

Rodríguez Figueroa, J. J., y Vargas Human, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento, en el Perú. *Revista de Climatología*, 23, 2830–2837.

<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2830-2837>

Salas Ocampo, D. (2019, November 5). *Ética en la investigación cualitativa* . Investigalia.

<https://investigaliacr.com/investigacion/etica-en-la-investigacion-cualitativa/>

Sentencia SU449/20. (2021). *Derecho al Debido Proceso, acceso a la administracion de justicia y minimo vital-Improcedencia de tutela contra providencia judicial de Alta Corte* (Issue iii).

Vasconcelos, S., Menezes, P., D Ribeiro, M., y Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo En Perspectiva*, 458(7242), 1078. <https://doi.org/10.1038/4581078A>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Anexo B. Instrumentos para la recolección de los datos

Anexo C. Validación del contenido del instrumento

Anexo A. Matriz de consistencia

Tabla 9

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Justificación	Observables de estudio	Metodología
Problema general	Objetivo general			
¿De qué manera la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao está aplicando el principio de razonabilidad al resolver procesos de despido disciplinario en el régimen privado durante el año 2025?	Comprender el proceso de la aplicación del principio de razonabilidad en los procesos de despido disciplinario bajo el régimen privado, resueltos por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao durante el año 2025.	La investigación es necesaria porque el despido disciplinario, sin razonabilidad, afecta derechos y genera litigios. Aporta claridad teórica sobre un principio difuso, profundiza metodológicamente con enfoque fenomenológico y triangulación de fuentes, y ofrece valor práctico al fortalecer derechos de trabajadores, orientar a empleadores y dar predictibilidad al sistema judicial peruano.	– Existencia de una falta grave tipificada que motivó el despido (p. ej. infracción contemplada en el Art. 25 del D. L. 728) – Gravedad objetiva de la conducta imputada (evaluación de si el hecho constituye incumplimiento significativo de las obligaciones laborales) – Evidencia aportada que comprueba la falta (documentos, testimonios, registros) – Motivación expresa en la carta de despido: descripción clara de los hechos y su correspondencia con la causal legal invocada	La investigación será de carácter básico y cualitativo. Se empleará un diseño fenomenológico, y un método interpretativo-hermenéutico que seguirá el círculo hermenéutico para descubrir significados en entrevistas y sentencias. La población estará formada por todas las resoluciones de la Segunda Sala Laboral del Callao durante el 2025 en materia de despido disciplinario bajo el D. L. 728. La muestra, de tipo intencional, incluirá un corpus jurisprudencial pertinente y entrevistas a cinco informantes clave: magistrado o relator, especialista de sala, abogado laboralista, responsable de recursos humanos y experto en SUNAFIL. Las técnicas principales serán la entrevista semiestructurada y el análisis documental.
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cómo son interpretadas por los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao las causas disciplinarias tipificadas en el régimen privado —DL. 728— y de qué manera esas interpretaciones influyen en la valoración de la razonabilidad de la causa del despido?	Entender cómo los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao interpretan las causas disciplinarias tipificadas en el régimen privado (D. L. 728) y de qué modo esas interpretaciones inciden en la valoración de la razonabilidad de la causa del despido.			
¿Qué experiencias y criterios expresan los operadores jurídicos al momento de analizar si la sanción de despido disciplinario en el régimen privado resulta proporcional a la falta cometida y cómo esa apreciación se articula con el principio de razonabilidad aplicado en sus decisiones?	Examinar las experiencias y criterios de los operadores jurídicos al determinar si la sanción de despido disciplinario en el régimen privado resulta proporcional a la falta cometida y cómo esa apreciación se relaciona con el principio de razonabilidad en las decisiones judiciales.			

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Instrumentos para la recolección de los datos

Guía de Entrevista Semi Estructurada

Introducción

Estimado/a [Nombre del Experto]:

Le agradezco sinceramente su disposición para participar en esta entrevista, cuyo propósito es aportar al estudio sobre la aplicación del principio de razonabilidad en los procesos de despido disciplinario en el régimen privado. Mi nombre es Bach. Jorge Miguel Mogollón Díaz, y conduzco esta investigación con el fin de comprender cómo se interpreta y aplica este principio en la práctica judicial de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao, durante el año 2025.

Su experiencia resulta fundamental porque ilumina un aspecto que muchas veces se discute en abstracto, pero se vive en la cotidianidad de los tribunales y de las empresas. La verdad es que hablar de razonabilidad en materia de despido no se limita a citar normas: implica reflexionar sobre decisiones concretas, con sus tensiones y dilemas, donde derechos fundamentales y potestades empresariales se ponen en la balanza.

La entrevista ha sido diseñada en torno a tres ejes: primero, la razonabilidad de la causa del despido; segundo, la proporcionalidad de la sanción aplicada; y tercero, el modo en que las normas y la jurisprudencia guían estas decisiones. Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y se utilizarán únicamente para fines académicos.

Por lo tanto, lo invito a responder con total libertad, compartiendo tanto su conocimiento técnico como su percepción práctica. No buscamos únicamente un discurso formal, sino también ejemplos, anécdotas o apreciaciones que permitan comprender mejor cómo se aplica este principio en la realidad peruana.

Objetivo General. Comprender el proceso de la aplicación del principio de razonabilidad en los procesos de despido disciplinario bajo el régimen privado, resueltos por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior del Callao durante el año 2025.

Preguntas:

1. En su experiencia, ¿cómo observa que los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao han venido aplicando el principio de razonabilidad en los casos de despido disciplinario?
2. ¿Qué elementos suelen considerarse más relevantes al momento de evaluar si un despido fue razonable: la falta en sí misma, la prueba aportada o la motivación del empleador en la carta de despido?
3. ¿Cree usted que existe un criterio uniforme en la Sala respecto al principio de razonabilidad o más bien se aprecian diferencias según cada magistrado?

Objetivo Específico 1. Entender cómo los magistrados de la Segunda Sala Laboral del Callao interpretan las causas disciplinarias tipificadas en el régimen privado (D. L. 728) y de qué modo esas interpretaciones inciden en la valoración de la razonabilidad de la causa del despido.

Preguntas:

4. Cuando los jueces revisan un caso de despido, ¿cómo interpretan las faltas graves previstas en el artículo 25 del D. L. 728? ¿Tienden a aplicar un criterio estricto o flexible?
5. ¿Podría compartir un ejemplo en que la interpretación judicial de una causal disciplinaria haya cambiado el sentido de la decisión, inclinando el fallo hacia la reposición o hacia la validación del despido?
6. Desde su perspectiva, ¿qué tanto influye la claridad con que el empleador describe los hechos en la carta de despido en la valoración de la razonabilidad de la causa?

Objetivo Específico 2. Examinar las experiencias y criterios de los operadores jurídicos al determinar si la sanción de despido disciplinario en el régimen privado resulta proporcional a la falta cometida y cómo esa apreciación se relaciona con el principio de razonabilidad en las decisiones judiciales.

Preguntas:

7. En los procesos que usted ha revisado o estudiado, ¿cómo se analiza la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción de despido?
8. ¿Se toman en cuenta antecedentes disciplinarios, reincidencia o el impacto real de la falta para decidir si la sanción fue razonable, o prima más la calificación estricta de la causal?
9. A su juicio, ¿qué riesgos existen si los jueces no aplican de manera consistente el principio de proporcionalidad en los casos de despido disciplinario?

Cierre. Nuevamente, le agradezco su tiempo y la generosidad de compartir sus conocimientos y experiencias. Sus aportes contribuirán a una mejor comprensión del modo en que se interpreta y aplica el principio de razonabilidad en los despidos disciplinarios en el Perú.

Guía de análisis documental

Categoría	Subcategoría	Observables de Estudio	Documentos	Casos de Estudio	Unidades de análisis
C1. Aplicación del Principio de Razonabilidad	C1.1 Razonabilidad de la causa del despido (justificación sustantiva)	- Existencia de falta grave tipificada (Art. 25 D. L. 728). - Gravedad objetiva de la conducta imputada. - Evidencias aportadas que comprueban la falta. - Motivación expresa en la carta de despido.	Toyama (2024); Calderón (2024); Chávez (2021)	Sentencia SU449/20, Corte Constitucional de Colombia; Casación N° 28329-2017-Del Santa	
	C1.2 Razonabilidad de la sanción disciplinaria (proporcionalidad)	- Relación entre severidad de la sanción y gravedad de la falta. - Antecedentes disciplinarios del trabajador. - Daño o riesgo causado por la conducta. - Observancia del principio de gradualidad en el RIT.	Irureta (2020); Calderón (2024); Chávez (2021)	Jurisprudencia TC Perú sobre despido fraudulento e injustificado; Sentencias Corte Suprema Perú (casos disciplinarios)	
C2. Despidos Disciplinarios bajo el Régimen Privado	C2.1 Causales legales de despido disciplinario (aspecto sustantivo)	- Tipo de causal invocada (capacidad o conducta). - Correcta cita de la norma aplicable (Art. 23 o 25 TUO D. L. 728). - Correspondencia hechos-causal. - Precedentes jurisprudenciales utilizados.	Toyama (2024); Calderón (2024); Sosso (2025)	Casos de inasistencias injustificadas, incumplimiento del reglamento interno, despidos por indisciplina.	

Categoría	Subcategoría	Observables de Estudio	Documentos	Casos de Estudio	Unidades de análisis
	C2.2 Procedimiento disciplinario (aspecto procedimental)	- Entrega de carta de preaviso de despido. - Derecho a defensa y descargos. - Cumplimiento del principio de inmediatez. - - Notificación motivada de la carta de despido. - Registro completo de etapas procesales.	Jurisprudencia constitucional comparada (Colombia, Chile); Chávez (2021)	Caso Bancolombia (Corte Constitucional Colombia, 2020); Expediente TC Perú: Telefónica (2001)	

Anexo C. Validación del contenido del instrumento

EXPERTO N°01

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES:

1.2 GRADO ACADÉMICO:

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO:

1.6 MAESTRÍA:

1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido, reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10- 12)	Bueno (13-15)	MB (16-17)	Excelente (18-20)	Total
		01	02	03	04	05	
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado .						
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						
4. Organización	Existe una organización y lógica.						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.						
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico-científico y del tema de estudio.						
8. Coherencia	Entre propuesta y preguntas de la investigación.						
9. Metodología	La metodología responde al propósito de estudio.						
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías						
Sub total							
Total							

Valoración cuantitativa:
Valoración cualitativa:
Opinión de aplicabilidad:
Lugar y fecha:

Firma del experto:

Nombres y apellidos:

Grado académico:

DNI:

EXPERTO N°02

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

3.1 APELLIDOS Y NOMBRES:

3.2 GRADO ACADÉMICO:

3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO:

3.6 MAESTRÍA:

3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD

b) De 01 a 09: (No válido, reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

b) De 10 a 12: (No válido, reformular)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

IV. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10- 12)	Bueno (13-15)	MB (16-17)	Excelente (18-20)	Total
		01	02	03	04	05	
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado.						
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						
4. Organización	Existe una organización y lógica.						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.						
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico-científico y del tema de estudio.						
8. Coherencia	Entre propuesta y preguntas de la investigación.						
9. Metodología	La metodología responde al propósito de estudio.						
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías						
Sub total							
Total							

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

Lugar y fecha:

Firma del experto:

Nombres y apellidos:

Grado académico:

DNI:

EXPERTO N°03

JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES

5.1 APELLIDOS Y NOMBRES:

5.2 GRADO ACADÉMICO:

5.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

5.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

5.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO:

5.6 MAESTRÍA:

5.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

5.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD

c) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido, reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

VI. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10- 12)	Bueno (13-15)	MB (16-17)	Excelente (18-20)	Total
		01	02	03	04	05	
1. Claridad	Está formulado en lenguaje apropiado .						
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						
4. Organización	Existe una organización y lógica.						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.						
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico-científico y del tema de estudio.						
8. Coherencia	Entre propuesta y preguntas de la investigación.						
9. Metodología	La metodología responde al propósito de estudio.						
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías						
Sub total							
Total							

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

Lugar y fecha:

Firma del experto:

Nombres y apellidos:

Grado académico:

DNI: