



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

**Límites, limitaciones y alternativas para la fiscalización y sanción del uso
fraudulento de certificados médicos en el derecho laboral peruano**

Tesis presentada por:

Chavez Salinas, Geraldine Clarita

ORCID: 0009-0007-5539-9417

Marquez Caceres, Diego Alonso

ORCID: 0009-0006-3000-4661

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor:

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa - Perú

2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 16 de Julio del 2026

Dictamen: 015650-C-EPDD-2026

Visto el borrador del expediente 015650, presentado por:

2018100292 - CHAVEZ SALINAS GERALDINE CLARITA

2018203531 - MARQUEZ CACERES DIEGO ALONSO

Titulado:

**LIMITES, LIMITACIONES Y ALTERNATIVAS PARA LA FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DEL USO
FRAUDULENTO DE CERTIFICADOS MÉDICOS EN EL DERECHO LABORAL PERUANO**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**70012632 - YUCRA NUÑEZ YOSIV ZOLIN
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



LIMITES, LIMITACIONES Y ALTERNATIVAS PARA LA FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DEL USO FRAUDULENTO DE CERTIFICADOS MÉDICOS EN EL DERECHO LABORAL PERUANO

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
3	doku.pub Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	ebin.pub Fuente de Internet	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1%
7	Cossio Peralta, Andre Jorge. "El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%
8	Santos Sánchez, David Javier. BASES JURÍDICAS DEL TRATAMIENTO: LICITUD DEL TRATAMIENTO: CONSENTIMIENTO, LA LEY, EL CONTRATO, EL INTERÉS PÚBLICO, EL INTERÉS LEGÍTIMO. COMPATIBILIDAD DEL TRATAMIENTO. TRATAMIENTO DE CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS PERSONALES Publicación	<1%
9	librosderecho.online Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
11	Velarde, Ccantu Stefany Osorio. "El Despido Laboral Basado En La Incapacidad Laboral Del Trabajador: Por Deficiencia Sobrevenida", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	<1%

DEDICATORIA

A mis padres, Fausto y Rocío, por su amor, su esfuerzo y por haber acompañado cada etapa de mi formación académica y personal. Gracias por creer en mí.

A mis hermanos, Sergio y Milagros, porque el deseo de ser un ejemplo para ellos me impulsó a seguir adelante y me recordó la importancia de la perseverancia.

A mi padrino Richard, por su apoyo, por alentarme a continuar cuando hubo dificultades y por recordarme que era capaz de alcanzar esta meta. Su confianza en mí fue fundamental para llegar hasta aquí.

A mi mamá Julita, quien me acompañó durante gran parte de la elaboración de esta tesis. Tuve el privilegio de compartir sus últimos años de vida y aunque partió antes de ver culminado este trabajo, su amor, ternura y fortaleza permanecieron presentes y su recuerdo fue una de las razones que me impulsó a continuar cuando el camino parecía difícil. Esta tesis también es para ella, con todo mi amor, gratitud y admiración.

Geraldine Clarita Chavez Salinas

A mis padres Alberto y Silvia, quienes me apoyaron incondicionalmente durante este largo camino, siempre brindándome un consejo cuando más lo necesitaba y ayudándome a levantarme cuando las cosas se ponían difíciles; sin su amor y comprensión para conmigo nada de esto hubiera sido posible.

A mis hermanos André y Adriana, quienes me han acompañado todo este tiempo y han llenado mis días de risas, bromas y momentos gratificantes, logrando suavizar este arduo camino recorrido.

Diego Alonso Márquez Cáceres

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su apoyo durante el desarrollo de esta investigación. Gracias por escucharme y por cada palabra de aliento y gesto de cariño que me ayudó a seguir adelante.

A Miguel y Ángela, por las enseñanzas compartidas durante una etapa importante de mi formación profesional. La oportunidad de trabajar junto a ellos fortaleció mi interés por el Derecho Laboral y permitió que identificara la problemática que dio origen a esta investigación.

A Diego, coautor de la presente investigación, por el compromiso, la dedicación y el trabajo compartido a lo largo de este proceso. Gracias por asumir junto a mí los retos que implicó esta investigación.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la culminación de este trabajo.

Geraldine Clarita Chavez Salinas

Agradezco a toda mi familia por haberme acompañado durante todos estos años de vida universitaria y durante el periodo de desarrollo de la presente tesis, sin su aliento, consejos y cariño no hubiera podido encontrar la luz que me guíe. Todos ustedes son mi gran ejemplo a seguir y espero poder seguir cabalmente sus pasos tanto en el ámbito profesional como en el personal para que día a día se sientan orgullosos de mí.

Agradezco a Geraldine, coautora de la presente tesis, por su gran esfuerzo y dedicación para sacar adelante este trabajo, las palabras no alcanzan para describir el nivel de compromiso y entrega que has demostrado a lo largo de este camino, gracias por todo.

Diego Alonso Márquez Cáceres

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo analizar los límites y limitaciones en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, así como formular propuestas orientadas a mejorar la eficacia de los mecanismos de control existentes sin menoscabar la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y propositivo, empleando como método principal el análisis documental de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales vinculadas a la materia, incluyendo 58 sentencias emitidas por la Corte Suprema, Tribunal Constitucional y diversas Salas Laborales Superiores a nivel nacional durante el período 2009-2025.

Como resultado, se identificó que el uso fraudulento de certificados médicos no se limita a la presentación de documentos falsificados, sino que comprende diversas conductas incompatibles con la finalidad del descanso médico, tales como la presentación de información falsa, la realización de actividades incompatibles y contraindicadas al estado de incapacidad alegado y el incumplimiento de las exigencias mínimas para la justificación de la enfermedad. Asimismo, se determinó que las facultades de fiscalización y sanción del empleador se encuentran legítimamente condicionadas por derechos fundamentales como la salud, intimidad y protección de datos personales, así como por los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad. No obstante, se concluyó que las principales dificultades que enfrenta el empleador no derivan de dichos límites legítimos, sino de la existencia de vacíos normativos, criterios jurisprudenciales contradictorios y problemas prácticos que generan incertidumbre respecto al alcance y eficacia de sus facultades de control.

A partir de estos hallazgos se formularon propuestas normativas orientadas a mejorar los mecanismos de acreditación de la enfermedad, determinación de la incapacidad temporal, trazabilidad de certificados médicos, fiscalización del descanso médico y aplicación del régimen disciplinario, así como, propuestas de gestión interna destinadas a fortalecer los procedimientos de prevención, control, documentación, fiscalización y sanción dentro del marco jurídico vigente. Todo ello permitió arribar a la conclusión de que, la construcción de un sistema más coherente, previsible y funcional exige compatibilizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador con mecanismos eficaces de verificación y control, reduciendo los espacios de incertidumbre actualmente existentes y contribuyendo a una distribución más equilibrada de los riesgos asociados a la incapacidad temporal por enfermedad.

Palabras clave:

Incapacidad temporal por enfermedad, certificado de descanso médico, poderes de dirección.

ABSTRACT

The research presented below aims to analyze the limits and limitations in the oversight and sanctioning of the fraudulent use of medical certificates, as well as to formulate proposals aimed at improving the effectiveness of existing control mechanisms without undermining the protection of workers' fundamental rights.

This research was conducted using a qualitative, descriptive, and propositional approach, employing as its main method the documentary analysis of normative, jurisprudential, and doctrinal sources related to the subject, including 58 rulings issued by the Supreme Court, the Constitutional Court, and various Superior Labor Courts nationwide during the period 2009-2025. As a result, it was identified that the fraudulent use of medical certificates is not limited to the presentation of falsified documents but rather encompasses various behaviors incompatible with the purpose of medical leave, such as the presentation of false information, the performance of activities incompatible with and contraindicated to the alleged state of incapacity, and the failure to meet the minimum requirements for justifying the illness. Furthermore, it was determined that the employer's powers of inspection and sanction are legitimately limited by fundamental rights such as health, privacy, and personal data protection, as well as by the principles of legality, specificity, reasonableness, and proportionality.

However, it was concluded that the main difficulties faced by employers do not stem from these legitimate limitations, but rather from regulatory gaps, contradictory case law, and practical problems that generate uncertainty regarding the scope and effectiveness of their control powers. Based on these findings, regulatory proposals were formulated to improve the mechanisms for verifying illness, determining temporary incapacity, traceability of medical certificates, monitoring sick leave, and applying the disciplinary regime, as well as internal management proposals aimed at strengthening prevention, control, documentation, inspection, and sanction procedures within the current legal framework. All of this led to the conclusion that building a more coherent, predictable, and functional system requires reconciling the protection of fundamental workers' rights with effective verification and control mechanisms, reducing existing areas of uncertainty and contributing to a more balanced distribution of the risks associated with temporary disability due to illness.

Keywords:

Temporary disability due to illness, medical leave certificate, management powers.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
1. Planteamiento del problema	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Justificación	5
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Hipótesis	6
CAPITULO II	8
2. Marco Teórico	9
2.1. Certificado de descanso médico	9
2.1.1. Concepto y naturaleza jurídica	9
2.1.2. Requisitos formales y contenido mínimo	10
2.1.3. Función en la relación laboral	12
2.1.4. Consecuencias de la expedición fraudulenta de certificados de descanso médico	13
2.1.5. Principio de buena fe en la presentación y uso del certificado médico	14
2.2. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT)	15
2.2.1. Definición y regulación legal	16
2.2.2. Procedimiento de emisión y validación del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT)	17
2.2.3. Rol del empleador frente al CITT	23
2.3. Facultades del Empleador	24
2.3.1. Facultad Fiscalizadora	25
2.3.1.1. Concepto y fundamentos jurídicos	25
2.3.1.2. Alcances y límites de la Facultad Fiscalizadora	26

2.3.2. Facultad Sancionadora – Disciplinaria	28
2.3.2.1. Definición y respaldo normativo.....	28
2.3.2.2. Alcances y límites de la Facultad Sancionadora – Disciplinaria	29
2.3.2.3. Infracciones laborales y sistema de sanciones aplicables	33
2.3.2.4. El despido.....	34
2.3.2.5. Impugnación judicial del despido disciplinario	38
2.4. Suspensión del contrato de trabajo	40
2.4.1. Definición.....	40
2.4.2. Características	42
2.4.3. Clasificación.....	44
2.5. Incapacidad temporal para el Trabajo.....	45
2.5.1. Noción general	45
2.5.2. El subsidio por incapacidad temporal	46
2.5.3. Prohibiciones asociadas al abuso de esta figura.....	48
CAPITULO III.....	49
3. Marco Metodológico	50
3.1. Enfoque.....	50
3.2. Nivel.....	50
3.3. Método	50
3.4. Población y muestra (de ser el caso).....	50
3.5. Técnicas	51
3.6. Instrumentos.....	51
CAPITULO IV.....	52
4. Resultados y Discusión	53
4.1. Introducción.....	53
4.2. Objetivo 1. Identificación y subsunción de los principales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos.....	56
4.2.1. Resultados	57
4.2.1.1. Falsedad Material del Certificado	57
4.2.1.2. Falsedad ideológica del certificado.....	59
4.2.1.3. Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Contraindicados	60

4.2.1.4. Uso Indevido del Descanso Médico: Actos Incompatibles	61
4.2.1.5. Incumplimiento Formal – Extemporaneidad	62
4.2.1.6. Incumplimiento Formal: Inobservancia de Requisitos Documentales y Procedimentales	63
4.2.1.7. Obstrucción a la Facultad de Fiscalización.....	65
4.2.1.8. Perjuicio Económico por Subsidios No Reconocidos.....	65
4.2.2. Discusión.....	66
4.2.2.1. Descripción de las Conductas Constitutivas de Uso Fraudulento.....	67
4.2.2.1.1. La Falsedad Material - Fraude en el Instrumento	67
4.2.2.1.2. La Falsedad Ideológica - El Fraude en el Diagnóstico.....	68
4.2.2.1.3. El Uso Indevido - El Fraude en la Finalidad	70
4.2.2.1.4. Los Incumplimientos Formales - El Fraude en el Procedimiento	74
4.2.2.1.5. Obstrucción a la Fiscalización.....	79
4.2.2.1.6. Perjuicio Económico (Post-subsidio):.....	80
4.2.2.2. Subsunción de las Conductas Fraudulentas en los supuestos contemplados en los Artículo 23 y 25 de la LPCL.....	82
4.2.2.2.1. Negativa injustificada a someterse a un examen médico previamente convenido o dispuesto por la ley. (Artículo 23, inciso c.)	83
4.2.2.2.2. Negativa a cumplir medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Artículo 23, inciso c.).....	84
4.2.2.2.3. El incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe. (Artículo 25, inciso a.)	86
4.2.2.2.4. La reiterada resistencia a órdenes vinculadas al trabajo. (Artículo 25, inciso a.) .	90
4.2.2.2.5. La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. (Artículo 25, inciso a.)	92
4.2.2.2.6. La retención indebida de bienes del empleador en beneficio propio. (Artículo 25, inciso c.)	93
4.2.2.2.7. La entrega de información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio o de obtener ventaja. (Artículo 25, inciso d.)	95
4.2.2.2.8. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días o quince días en ciento ochenta días. (Artículo 25, inciso h.).....	97

4.3. Objetivo 2. Identificación y análisis de los límites razonables que condicionan la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador sobre el uso fraudulento de certificados médicos, entendidos como aquellos derivados de la protección de derechos fundamentales.....	103
4.3.1. Identificación de los límites fundamentales de la facultad fiscalizadora y sancionadora	103
4.3.1.1. Límites de orden sustantivo	104
4.3.1.1.1. El Derecho a la Salud	104
4.3.1.1.2. El Derecho a la Intimidad Personal	106
4.3.1.1.3. El Derecho a la Protección de Datos Sensibles	107
4.3.1.1.4. El Derecho a la Igualdad y No Discriminación.....	108
4.3.1.2. Límites de orden procesal	110
4.3.1.2.1. Información previa sobre mecanismos de fiscalización.....	111
4.3.1.2.2. Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad	112
4.3.1.2.3. Principios de Legalidad y Tipicidad.....	113
4.3.1.2.4. Carga de la Prueba.....	115
4.3.2. Análisis de los límites como fronteras legítimas y necesarias	119
4.3.2.1. Discusión Crítica de los Límites Sustantivos.....	119
4.3.2.1.1. Análisis del Derecho a la Salud.....	119
4.3.2.1.2. Análisis del Derecho a la Intimidad Personal	121
4.3.2.1.3. Análisis del Derecho a la Protección de Datos Sensibles	124
4.3.2.1.4. Análisis del Derecho a la Igualdad y No Discriminación:	126
4.3.2.2. Discusión Crítica de los Límites Procesales	129
4.3.2.2.1. Análisis del Deber de Información Previa sobre Mecanismos de Fiscalización.	129
4.3.2.2.2. Análisis de los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.....	131
4.3.2.2.3. Análisis de los Principios de Legalidad y Tipicidad	134
4.3.2.2.4. Análisis del deber de la Carga de la Prueba:	137
4.4. Objetivo 3: Examinar las limitaciones de carácter práctico, legal o jurisprudencial que dificultan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.	144
4.4.1. Resultados	145
4.4.1.1. Limitaciones de Carácter Jurisprudencial	146
4.4.1.2. Limitaciones de Carácter Legal	150
4.4.1.3. Limitaciones de Carácter Práctico	153

4.4.2. Discusión.....	154
4.4.2.1. Discusión de las Limitaciones de Carácter Jurisprudencial.....	154
4.4.2.2. Discusión de las Limitaciones de Carácter Legal.....	187
4.4.2.3. Discusión de las Limitaciones de Carácter Práctico.	200
4.4.3. Conclusión	207
4.5. Objetivo 4: Análisis y comparación de mecanismos de fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados de descanso médico en el derecho comparado.....	211
4.5.1. Análisis de los modelos normativos.....	212
4.5.1.1. Argentina.....	212
4.5.1.2. Chile.....	217
4.5.1.3. España	221
4.6. Objetivo 5: Propuestas para la interiorización de límites y mitigación de limitaciones en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos	230
4.6.1. Propuestas de carácter normativo.....	231
4.6.1.1. Estandarización y delimitación normativa del certificado de descanso médico	231
4.6.1.2. Incorporación de criterios técnicos objetivos para la determinación de la incapacidad temporal	236
4.6.1.3. Creación de un sistema integrado de registro, trazabilidad y validación de certificados médicos	238
4.6.1.4. Delimitación de las facultades de fiscalización del empleador y los deberes de colaboración del trabajador.....	240
4.6.1.5. Adecuación del régimen disciplinario aplicable frente al uso fraudulento de certificados médicos.....	246
4.6.2. Propuestas de gestión interna.....	252
4.6.2.1. Prevención y estandarización interna de descansos médicos.....	252
4.6.2.2. Regulación interna de las facultades de fiscalización durante la incapacidad temporal	257
4.6.2.3. Documentación y acreditación de conductas fraudulentas vinculadas a descansos médicos	261
4.6.2.4. Fortalecimiento de la gestión disciplinaria frente al uso fraudulento de certificados médicos	262

4.6.2.5. Fortalecimiento institucional y cultura preventiva frente al uso fraudulento de certificados médicos.....	263
CONCLUSIONES	269
RECOMENDACIONES.....	272
REFERENCIAS.....	274

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Casaciones revisadas	54
Tabla 2: Sentencias el Tribunal Constitucional revisadas	55
Tabla 3: Sentencias de Salas Laborales revisadas	55
Tabla 4: Supuesto de Falsedad Material	57
Tabla 5: Supuesto de Falsedad Ideológica.....	59
Tabla 6 : Supuesto de Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Contraindicados	60
Tabla 7: Supuesto de Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Incompatibles.....	61
Tabla 8: Supuesto de Incumplimiento Formal – Extemporaneidad	62
Tabla 9: Supuesto de Incumplimiento Formal: Inobservancia de Requisitos Documentales y Procedimentales	64
Tabla 10: Supuesto de Obstrucción a la Facultad de Fiscalización.....	65
Tabla 11: Supuesto de Perjuicio Económico por Subsidios No Reconocidos.....	66
Tabla 12: Supuestos de Fraude y Ejercicio de Subsunción	101
Tabla 13: Reglas Especiales de Distribución de la Carga Probatoria según el Artículo 23 de la NLPT.....	116
Tabla 14: Síntesis del Análisis de Límites Razonables (Objetivo 2).....	142
Tabla 15: Limitaciones de Carácter Jurisprudencial (Objetivo 3).....	146
Tabla 16: Limitaciones de Carácter Legal (Objetivo 3)	151
Tabla 17: Limitaciones de Carácter Práctico (Objetivo 3)	153
Tabla 18: Síntesis del Análisis de Limitaciones (Objetivo 3)	208
Tabla 19: Síntesis del Análisis de Derecho Comparado (Objetivo 4)	229
Tabla 20: Síntesis de propuestas para interiorización de límites y mitigación de limitaciones (Objetivo 5).....	266

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Flujo de emisión de certificado por validación.....	19
Figura 2: Facultades del empleador en el artículo 9 de la LPCL	25
Figura 3: Facultad sancionadora del empleador en el artículo 9 de la LPCL.....	28
Figura 4: Elementos sustanciales de la falta grave.	36

INDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01	283
Anexo N° 02	285
Anexo N° 03	286
Anexo N° 04	288
Anexo N° 05	290
Anexo N° 06	292
Anexo N° 08	295
Anexo N° 09	297
Anexo N° 10	298
Anexo N° 11	300
Anexo N° 12	302
Anexo N° 13	304
Anexo N° 14	306
Anexo N° 15	308
Anexo N° 16	310
Anexo N° 17	312
Anexo N° 18	314
Anexo N° 19	316
Anexo N° 20	318
Anexo N° 21	320
Anexo N° 22	322
Anexo N° 23	324
Anexo N° 24	326
Anexo N° 25	328
Anexo N° 26	330
Anexo N° 27	332
Anexo N° 28	334
Anexo N° 29	336
Anexo N° 30	338

Anexo N° 31	340
Anexo N° 32	342
Anexo N° 33	344
Anexo N° 34	346
Anexo N° 35	348
Anexo N° 36	349
Anexo N° 37	351
Anexo N° 38	353
Anexo N° 39	355
Anexo N° 40	357
Anexo N° 41	359
Anexo N° 42	361
Anexo N° 43	363
Anexo N° 44	364
Anexo N° 45	366
Anexo N° 46	368
Anexo N° 47	370
Anexo N° 48	372
Anexo N° 49	374
Anexo N° 50	376
Anexo N° 51	378
Anexo N° 52	380
Anexo N° 53	382
Anexo N° 54	384
Anexo N° 55	386
Anexo N° 56	389
Anexo N° 57	391
Anexo N° 58	392

ABREVIATURAS

TUO: Texto Único Ordenado.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

CITT: Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

CEVIT: Centro de Validación de la Incapacidad Temporal.

LPCL: TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

RPCL: Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

RIT: Reglamento Interno de Trabajo.

LMSSS: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

TUPA: Texto Único de Procedimientos Administrativos.

COMECI: Comisión Médica Calificadora de Incapacidades

TEDIT: Tiempo Estándar de los Días de Incapacidad Temporal

TEI: Tiempo Estándar de Incapacidad.

FC: Factor de Corrección.

MOF: Manual de Organización y Funciones.

ROF: Reglamento de Organización y Funciones

INTRODUCCIÓN

La incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad es una herramienta fundamental para la protección de la salud del trabajador en la relación laboral pues a través de ella nuestro ordenamiento reconoce la existencia de situaciones extraordinarias en las que el trabajador debe suspender temporalmente la prestación de sus servicios para lograr recuperar su estado de salud deteriorado ante una enfermedad o accidente. En este contexto, el certificado de descanso médico adquiere relevancia al ser el instrumento con el cual el trabajador acredita la existencia de dicha contingencia médica, justifica su inasistencia al centro de trabajo y sirve para iniciar de ser el caso las gestiones para el reembolso de subsidio a cargo de EsSalud.

Partiendo de ello, identificamos que en la práctica se pueden presentar situaciones en las que el descanso médico es utilizado de forma fraudulenta y es ante esta circunstancia, que el empleador se enfrenta a una serie de limitaciones legales, jurisprudenciales y prácticas que generan incertidumbre respecto al alcance de sus facultades de fiscalización y sanción. Estas limitaciones se manifiestan a través de vacíos o ambigüedades normativas, criterios jurisprudenciales contrapuestos y dificultades inherentes a la propia fiscalización y sanción de descansos médicos, los cuales terminan dificultando el ejercicio de las facultades empresariales que la constitución le reconoce al empleador.

Bajo esta premisa, la presente investigación tuvo como propósito analizar los límites y limitaciones que inciden en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos identificando los problemas legales, jurisprudenciales y prácticos que actualmente enfrenta el empleador (limitaciones) para ejercer dichas facultades y formulando propuestas orientadas a mejorar su eficacia sin afectar los derechos del trabajador (límites).

Para alcanzar este objetivo desarrollamos una investigación de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y propositivo, sustentada principalmente en el análisis documental de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. El estudio comprendió el examen de sentencias emitidas por la Corte Suprema, el Tribunal Constitucional y diversas Salas Laborales Superiores durante el periodo 2009-2025, así como el análisis de legislación, doctrina y determinadas experiencias provenientes del derecho comparado.

La investigación se estructuró sobre 5 objetivos específicos que permitieron abordar progresivamente la problemática planteada. En primer lugar, se identificaron y sistematizaron los principales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos reconocidos por la jurisprudencia nacional. Luego, se analizaron los límites que condicionan legítimamente el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción del empleador. Posteriormente, se identificaron las limitaciones legales, jurisprudenciales y prácticas que afectan la eficacia de dichas facultades. A continuación, se examinaron otros ordenamientos jurídicos con la finalidad de identificar mecanismos potencialmente útiles para nuestra realidad. Finalmente, a partir de los hallazgos obtenidos, se formularon propuestas normativas y de gestión interna destinadas a contribuir a la construcción de un sistema más coherente, previsible y funcional.

En ese sentido, el aporte principal de esta investigación consiste en proponer una forma distinta de aproximarse a las limitaciones que plantea nuestro sistema actual, desde la distinción entre límites

y limitaciones, y, reconociendo que la protección de los primeros no resulta incompatible con la implementación de mecanismos eficaces de control. Desde esta perspectiva, el desafío que nos hemos planteado no consiste en restringir derechos ni en ampliar irrazonablemente las facultades del empleador, sino en construir un sistema que permita compatibilizar adecuadamente ambos intereses fortaleciendo la confianza, seguridad jurídica y buena fe en las relaciones laborales.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

La incapacidad temporal para el trabajo es una institución jurídica compleja en la que confluyen el derecho a la salud del trabajador y el principio de continuidad de la relación laboral. En efecto, esta figura es reconocida por nuestra legislación en el literal b) del artículo 12 de la LPCL, en el que se regula la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente comprobados. A través de esta regulación se permite al trabajador ausentarse de sus labores sin que ello implique la extinción del vínculo laboral, garantizándose, además, que continúe percibiendo un sustento económico durante el periodo prescrito para su recuperación, el cual es asumido por el empleador durante los primeros veinte días y, posteriormente, por EsSalud mediante el régimen de subsidios hasta por once meses y diez días.

No obstante, pese a la relevancia que esta institución tiene en el derecho laboral y la seguridad social, hemos advertido que su configuración y funcionamiento dentro del sistema jurídico, en sus dimensiones normativa, jurisprudencial y práctica, presentan serias deficiencias que inciden directamente en la forma en la que el empleador ejerce sus facultades de fiscalización y sanción frente a supuestos de uso fraudulento de certificados de descanso médico.

En efecto, aunque es cierto que nuestro ordenamiento reconoce al empleador potestades de dirección, fiscalización y sanción, también es verdad que las mismas deben ser ejercidas dentro de ciertos “límites” legítimos como aquellos que se derivan de los derechos fundamentales del trabajador. Ello resulta particularmente relevante en materia de fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, pues hablamos de un escenario en el que pueden verse comprometidos ciertos derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la salud, la intimidad personal, la protección de datos sensibles, la igualdad y no discriminación o incluso la dignidad del trabajador. En cuyo caso no solo es comprensible, sino necesaria su observancia para el correcto ejercicio de las potestades del empleador con el fin de evitar vulnerar la esfera de derechos del trabajador.

No obstante, hemos identificado que, junto a estos “límites” legítimos se advierte la existencia de una serie de obstáculos o “limitaciones” adicionales que no encuentran su justificación en la protección de derechos fundamentales del trabajador, sino que responden a una serie de lagunas legales, ambigüedades en la norma y criterios jurisprudenciales disímiles que dificultan innecesariamente el ejercicio efectivo de las facultades del empleador.

Es precisamente en la superposición entre estos “límites” legítimos y estas “limitaciones” irrazonables donde se configura el núcleo del problema de esta investigación, pues ambas inciden en el ejercicio de las facultades del empleador, pero no responden a la misma lógica ni persiguen la misma finalidad. En efecto, mientras los primeros resultan necesarios para la protección de derechos del trabajador, las segundas generan restricciones adicionales que reducen la eficacia de la potestad fiscalizadora y sancionadora, llegando incluso a configurar escenarios de casi imposibilidad sancionadora, aun frente a la existencia de indicios razonables de uso fraudulento.

De este modo, la problemática que se aborda en la presente investigación no se reduce al uso fraudulento del certificado médico, sino que se proyecta en un plano más profundo, referido a la ausencia de un sistema normativo y jurisprudencial que permita articular de manera clara, coherente y funcional la protección de los derechos fundamentales del trabajador con el ejercicio efectivo de las facultades de fiscalización y sanción que la Constitución y la ley reconocen al empleador.

En ese sentido, la presente investigación se orientará a identificar y analizar las “limitaciones” que enfrenta el empleador para fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos, distinguiendo además aquellos “límites” que resultan legítimos y necesarios, de aquellas restricciones que operan como “limitaciones” irrazonables, con el fin de que, a partir de ello, se puedan formular propuestas que permitan interiorizar dichos límites a nivel empresarial y mitigar las limitaciones detectadas, contribuyendo a un modelo más equilibrado, coherente y funcional.

1.2. Justificación

El uso de certificados médicos para la justificación de inasistencias por enfermedad es una práctica legítima y necesaria para la protección del derecho a la salud y al trabajo del trabajador en una situación de vulnerabilidad que pone en riesgo su subsistencia. Sin embargo, como se mencionó previamente, su uso inadecuado puede generar situaciones de tensión entre la protección de los derechos fundamentales del trabajador y el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción que tiene el empleador.

Ahora bien, aun cuando esta problemática desde una perspectiva empresarial puede tener impactos económicos o en la productividad, a través de esta investigación lo que queremos es centrarnos en el plano netamente jurídico en el cual hemos identificado una notoria insuficiencia normativa (limitaciones legales) y una construcción jurisprudencial que restringe la capacidad del empleador para verificar la veracidad, autenticidad y correcto uso de estos certificados médicos (limitaciones jurisprudenciales) en un marco que de por sí es sumamente retador (limitaciones prácticas).

En efecto, nuestra legislación reconoce al empleador las facultades de dirección, fiscalización y sanción, sin embargo, como se expresó en el punto anterior, cuando estas facultades se aplican en el marco del control del uso de certificados médicos, notamos que estas se ven condicionadas por un conjunto de limitaciones normativas, jurisprudenciales y prácticas que reducen su eficacia hasta llegar al punto de generar escenarios de casi imposibilidad sancionadora incluso frente a razonables indicios de uso fraudulento.

La relevancia de la presente investigación radica por lo tanto en la necesidad de analizar críticamente estas limitaciones, para identificar no solo su origen (prácticos, legales o jurisprudenciales) sino también sus efectos en el ejercicio de la potestad fiscalizadora y sancionadora del empleador y así evidenciar cómo la ausencia de normas, o tanto más, su aplicación errónea, terminan generando escenarios de abuso, inseguridad jurídica y desprotección del empleador.

Siendo así, la presente investigación se justifica en la necesidad latente de contribuir a la delimitación de facultades del empleador en materia de control del uso de certificados médicos

mediante una reflexión sobre el estado actual de la regulación normativa y de los criterios jurisprudenciales aplicables a la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Siendo así, a través del presente análisis no solo evidenciaremos las limitaciones normativas, interpretativas y prácticas existentes, sino también, en última instancia, queremos identificar dentro de nuestro marco legal, alternativas jurídicas y criterios de actuación que resulten compatibles con la protección de los derechos fundamentales del trabajador y poder así sentar bases para la formulación de criterios interpretativos y eventuales reformas normativas orientadas a dotar de mayor coherencia, previsibilidad y eficacia al sistema, permitiendo un ejercicio más razonable y seguro de la facultad de fiscalización y sanción del empleador frente al uso fraudulento o indebido de certificados médicos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Formular una propuesta integral de mecanismos internos y/o reformas legales que permitan viabilizar el ejercicio de la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador frente al uso indebido de certificados médicos, garantizando a su vez el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.3.2. Objetivos Específicos

- **Objetivo 1:** Identificar y subsumir los principales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos en el ámbito laboral, analizando sus distintas manifestaciones a partir de la doctrina y la jurisprudencia peruana.
- **Objetivo 2.** Analizar los límites razonables que condicionan la facultad fiscalizadora del empleador en el uso de certificados médicos, entendidos como aquellos derivados de la protección de derechos fundamentales.
- **Objetivo 3:** Examinar las limitaciones irrazonables de carácter práctico, legal o jurisprudencial que dificultan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.
- **Objetivo 4:** Analizar y comparar los mecanismos de fiscalización previstos en la normativa laboral de otros países.
- **Objetivo 5:** Explorar alternativas para la fiscalización del uso indebido de certificados médicos, ya sea mediante políticas internas de gestión laboral o a través de eventuales modificaciones legislativas.

1.4. Hipótesis

Dado que nuestra normativa laboral presenta límites y limitaciones significativas para los empleadores en cuanto a la fiscalización y sanción del uso inadecuado de certificados médicos por parte de los trabajadores, es probable que, a través de su identificación detallada (ya sea mediante el análisis de casos hipotéticos, jurisprudencia o doctrina), se puedan formular alternativas que

viabilicen el ejercicio de la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador sin transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico

2.1. Certificado de descanso médico

El presente trabajo de investigación parte del análisis de una problemática concreta vinculada al uso de los certificados de descanso médico en el marco de la relación laboral y a los efectos jurídicos que estos despliegan tanto en la esfera del trabajador como en la del empleador. En ese contexto, resulta imprescindible iniciar el desarrollo de este marco teórico a partir del estudio de esta figura central, el cual no es un mero documento formal, sino un instrumento de relevancia jurídica del que se desprenden una serie de consecuencias sustanciales en la dinámica de la relación empleador-trabajador y en el sistema de seguridad social.

A través del análisis conceptual y normativo que se desarrollará a continuación, se busca identificar su naturaleza jurídica, sus elementos constitutivos y sus funciones dentro del ordenamiento laboral, con el propósito de sentar bases sólidas que permitan, posteriormente, evaluar críticamente los límites y limitaciones que inciden en su fiscalización, así como el impacto de las deficiencias normativas y jurisprudenciales que dificultan un control adecuado de su uso.

2.1.1. Concepto y naturaleza jurídica

Debemos comenzar delimitando qué es un certificado de descanso médico, para Lara (2023) es aquel documento elaborado por un profesional médico luego de que este constata el estado de salud de un paciente y a través del cual deja constancia de una enfermedad que justifica la necesidad de reposo por un periodo determinado. Este descanso médico tiene como objetivo permitir al trabajador una recuperación que haga viable el retorno a sus funciones sin agravar su estado físico o mental. Desde esta perspectiva entonces, el certificado de descanso médico funciona desde dos planos, por un lado, puede ser una herramienta de protección de la salud del trabajador, y, por otro lado, también puede servir como una garantía de su derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.

Complementariamente, García y Quiroz (2017) proponen una visión más teleológica del certificado y lo consideran un instrumento que le permite al trabajador acreditar su estado de salud y así hacer efectivo el derecho que le asiste a seguir percibiendo su remuneración durante los primeros 20 días siendo luego sustituido por el CITT para el reembolso del subsidio a partir del día 21. En este sentido, entendemos que el certificado, además de las dos funciones anteriores, cumple un rol esencial para mantener la continuidad en el sustento económico del trabajador frente a una contingencia médica.

Por su parte, el Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú, en su artículo 145, aunque no expone un concepto, si refuerza el carácter formal y técnico del documento, al establecer que el certificado médico debe estar redactado con claridad y precisión, y con base en un acto médico legítimo. A través de esta precisión normativa podemos inferir que un certificado médico es (*o debería ser*) un documento escrito con claridad y precisión, que refleje un acto médico.

Otro aporte relevante proviene de Zegarra (2019) quien advierte que el certificado médico es el único documento que da fe del resultado de una atención médica y de la necesidad de descanso físico, lo que se traduce en una incapacidad temporal para laborar. En ese sentido, según señala, su sola emisión genera una “presunción relativa de enfermedad o incapacidad” siendo esta presunción la base que permite al trabajador ausentarse de sus funciones sin consecuencias disciplinarias.

Así también, la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, que relata el procedimiento de reembolso de subsidios, define a este tipo de certificado como el documento emitido por un médico tras una atención clínica, a solicitud del paciente, y con el fin de informar sobre diagnósticos, tratamiento y necesidad de descanso.

Por su parte, Glorio y Carbia (2008) de forma más general describen al certificado médico como un documento escrito que da cuenta de un hecho clínico, pasado o presente, tras haber sido comprobado por el médico, y que puede ser solicitado por el paciente, sus familiares o una norma legal.

Baillieau y Arislur (2006), coinciden con el concepto anterior y también destacan esta naturaleza testimonial al considerar que el certificado es un testimonio escrito del estado de salud de un paciente, extendido tras su examen o reconocimiento. Clasifican los certificados simples según su función: los que acreditan enfermedades y los que certifican aptitud física o psico-física. Dentro del ámbito laboral, el certificado de descanso médico se ubica claramente dentro del primer grupo. A partir de los varios enfoques expuestos, podemos decir que un certificado de descanso médico es un documento escrito emitido por un profesional de la salud, en el cual se deja constancia del estado de salud actual de un paciente quien, tras la debida verificación clínica, amerita un periodo de reposo. La naturaleza de este certificado de descanso médico es además mixta: médico, legal y económica. Combina en el ámbito médico un contenido asistencial a efectos de garantizar la recuperación del trabajador en condiciones dignas de trabajo y a su vez tiene efectos jurídicos relevantes en el plano laboral, al justificar la inasistencia del trabajador, suspender la obligación de prestar servicios y, eventualmente, económica al activar derechos económicos como el subsidio por incapacidad. Como se puede apreciar, un certificado de descanso médico no solo es un papel, es un instrumento

2.1.2. Requisitos formales y contenido mínimo

Una vez claro el concepto y naturaleza de un certificado de descanso médico, resulta indispensable analizar los elementos mínimos que deben constar en dicho documento para que pueda ser considerado válido en el marco de una relación laboral. La revisión que se realizará a continuación no es una cuestión meramente “formalista”, sino que tiene una profunda repercusión práctica y jurídica, pues la ambigüedad o deficiencia en el contenido de un certificado de descanso médico puede en buena cuenta determinar (como se verá en el desarrollo de esta tesis) la imposibilidad del empleador para ejercer mecanismos de fiscalización y control frente a posibles usos abusivos o fraudulentos de este instrumento.

Partimos, sin embargo, de una premisa problemática y es que actualmente no existe en nuestro ordenamiento jurídico una norma que establezca de forma expresa los requisitos formales o el contenido mínimo que debe reunir un certificado de descanso médico. Así lo advierte también Lara (2023) quien señala que “actualmente no se cuenta con normativa que indique los requisitos que debe contener un certificado médico en general” (p. 193). Frente a esta ausencia, el único instrumento normativo que aborda mínimamente el tema es el Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú cuyo artículo 145 establece que el certificado médico debe estar redactado con claridad, precisión y tener como base un acto médico legítimo. A partir de dicho enunciado Lara (2023) interpreta que todo certificado médico debería cumplir al menos con tres condiciones mínimas:

- Que sea emitido por un profesional médico autorizado.
- Que contenga una descripción clara, precisa y veraz del acto médico realizado.
- Que indique, de corresponder, el periodo de descanso médico prescrito.

No obstante, aun con esta interpretación doctrinaria indirecta del contenido del Código de Ética citado, los parámetros siguen siendo aún vagos e insuficientes; frente a esta laguna podemos acudir de manera referencial a lo dispuesto en la Directiva N° 15-GG-ESSALUD-2014 denominada “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud” aprobada mediante Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 y modificada por la Resolución N° 1148-GG-ESSALUD-2019, la cual establece cuáles son los requisitos que solicita EsSalud para la validación de certificados médicos particulares. Así pues, el punto 6.2.4.2. de la citada Directiva señala que el expediente para la validación de certificados debe incluir el certificado médico que contenga, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombres y apellidos del paciente.
- Diagnóstico descriptivo o codificado en CIE10.
- Periodo de incapacidad (fecha de inicio y de fin).
- Fecha de otorgamiento del certificado médico.
- Firma del profesional de la salud tratante, de acuerdo con RENIEC.
- Sello legible del profesional tratante.
- En caso de emisión en el extranjero, visado o apostilla consular.

De igual manera, podemos citar de forma referencial la Directiva N° 03-GG-ESSALUD-2023, que regula la emisión del “CITT Digital Cero Trámite”, en la cual se establece también un conjunto de requisitos formales para el formato del certificado emitido por IPRESS distintas a EsSalud, según el anexo 5 de la Directiva este debe incluir:

- Código y nombre de la IPRESS.
- Número de CITT.
- Servicio asistencial.
- Datos del asegurado y de la atención médica.
- Periodo de incapacidad.
- Datos del profesional tratante y del empleador.

- Fecha y hora de emisión.
- Observaciones y nombre del usuario que emite.

Tomando ambas directivas en consideración, podemos afirmar que, si bien estas no regulan el certificado de descanso médico como tal, ni menos aún los efectos jurídicos que este genera frente al empleador antes del día 21 de incapacidad, pueden y de hecho sirven como referencia técnica válida para evaluar los requisitos mínimos que deberían ser exigibles en cualquier certificado que tenga por efecto suspender la obligación de trabajar o justificar una ausencia laboral.

Ahora bien, resulta menester insistir en que estos requisitos no constituyen un estándar legal obligatorio para los certificados médicos presentados por trabajadores durante los primeros veinte días de incapacidad, periodo en el que el empleador es quien asume directamente el pago de la remuneración a favor del trabajador, este vacío normativo abre paso a situaciones de abuso o fraude que serán analizados con mayor detenimiento más adelante.

En conclusión, si bien la normativa nacional carece de una delimitación expresa de los requisitos formales que debe contener un certificado médico, la doctrina médica y normas técnicas especializadas permiten establecer una serie de pautas mínimas que deberían ser recogidas por el legislador a efectos de garantizar cierta uniformidad en el sistema. La ausencia de estos requisitos mínimos, sin embargo, fomenta la inseguridad jurídica, tanto para el trabajador como para el empleador, y deja lugar para que el certificado, pese a su carga probatoria, sea utilizado en ocasiones sin los controles necesarios, lo que será analizado más adelante.

2.1.3. Función en la relación laboral

Ahora bien, una vez expuestos los requisitos formales y el contenido mínimo que debe tener un certificado médico, corresponde examinar la función que este documento cumple dentro de una relación laboral. Tal función ha sido esbozada brevemente en los puntos anteriores y se encuentra, en pocas palabras, vinculada a la necesidad de acreditar de manera fehaciente que la inasistencia del trabajador responde a una causa justificada y no a un incumplimiento arbitrario de sus obligaciones que pueda devenir en su desvinculación laboral.

Siguiendo esta línea Chirinos (2018) sostiene que para acreditar la existencia de una enfermedad o accidente y justificar las inasistencias derivadas de ello, resulta indispensable que el trabajador cuente con un certificado médico que respalde dichas ausencias, el cual es un instrumento con efectos tanto **médicos** como **legales** en la continuidad del vínculo laboral, y **económicos** en el cobro de subsidios ante la misma entidad.

De esta manera, se evidencia que el certificado médico cumple una triple función en el marco de una relación laboral. Por un lado, resulta ser un mecanismo que respalda al trabajador frente a posibles imputaciones de inasistencia injustificada asegurando que su derecho a la salud y a la protección frente a la enfermedad no se convierta en un riesgo de sanción o despido. Por otro lado, es también un documento que facilita al empleador la constatación formal de que se trata de una suspensión legítima de la prestación laboral debido a una enfermedad, preservando así la seguridad jurídica en la gestión de personal. Y además tiene efectos económicos directos en la relación

laboral relacionados con el pago de remuneración durante los primeros 20 días de incapacidad y reembolso de subsidios a partir del día 21.

Tomando lo anterior en consideración se puede concluir sobre este punto que el certificado médico como un instrumento de acreditación opera como un elemento de equilibrio en la relación laboral: garantiza que el empleador cuente con una prueba objetiva de la situación de incapacidad, pero también asegura que el trabajador no se vea expuesto a una desprotección frente a una contingencia de salud garantizando en el plano económico la subsistencia en el pago de remuneraciones y reintegro de subsidios. En consecuencia, la función de este documento en el ámbito laboral se erige como un mecanismo de tutela recíproca, cuyo desconocimiento o uso inadecuado puede generar tanto abusos como vacíos de protección, lo que conecta directamente con el problema de investigación planteado.

2.1.4. Consecuencias jurídicas de la expedición fraudulenta de certificados de descanso médico

Como se expuso en el punto anterior, el certificado médico cumple una triple función dentro de la relación laboral: por un lado, constituye el medio a través del cual el trabajador acredita su incapacidad y justifica la suspensión del vínculo laboral para lograr su recuperación; por otro lado opera como un documento que permite al empleador constatar formalmente dicha suspensión, y, finalmente, tiene implicancias económicas tanto en el pago de la remuneración hasta el día 20, como en la solicitud de reembolso a EsSalud a partir del día 21. No obstante, su utilidad se encuentra condicionada por ciertas disposiciones jurídicas, éticas y administrativas que buscan garantizar la veracidad del acto médico.

En primer lugar, tenemos el Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú el cual establece que el certificado médico constituye un documento mediante el cual un médico da cuenta de un acto médico efectivamente realizado y de las comprobaciones obtenidas a partir de dicho acto. De esta definición se desprenden ciertas consecuencias jurídicas relevantes: (i) los certificados de descanso médico solo pueden ser emitidos por médicos debidamente habilitados, (ii) el contenido del certificado debe derivar necesariamente de un acto médico real y verificable, y (iii) no puede contener información falsa, inexacta o tendenciosa. Debiendo entender en ese sentido de acuerdo a lo establecido en el Título I de la Sección Tercera del citado Código, que cualquier conducta de los médicos que por acción u omisión infrinjan este deber constituyen infracciones sancionables.

Por otro lado, tenemos lo dispuesto en el artículo 431 del Código Penal en el cual se tipifica como delito la expedición de certificados médicos falsos, estableciendo que el médico que de manera maliciosa expida un certificado falso será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de tres años e inhabilitación profesional. Asimismo, la norma agrava la sanción cuando la falsedad tenga por finalidad la internación indebida de una persona en un establecimiento psiquiátrico y extiende la responsabilidad penal a quien haga uso malicioso del certificado equiparando su conducta a la del propio autor. De este modo, nuestro ordenamiento jurídico no solo sanciona la

conducta del profesional que expide el certificado fraudulento sino también la del paciente que lo utiliza de manera indebida.

A estas consecuencias éticas y penales expuestas, se suman además consecuencias de carácter administrativo-previsional vinculadas al procedimiento de validación de certificados médicos particulares regulado en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, en efecto, si nos remitimos al numeral 6.2.4.1.5 de la norma traída a colación encontramos que se establece que cuando el médico de control identifique o presuma la falsedad de los documentos presentados deberá comunicar tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento de Salud o a la Gerencia correspondiente a fin de que se inicien las investigaciones y acciones legales pertinentes remitiendo además copia a la Gerencia de Prestaciones Económicas. Dichas actuaciones eventualmente pueden dar lugar no solo a la formulación de denuncias contra el médico emisor y el trabajador que hizo uso del certificado, sino también a la denegatoria del reembolso de la prestación económica solicitada al empleador.

De lo expuesto se advierte que la expedición y utilización fraudulenta de certificados médicos genera una serie de consecuencias en distintos planos como el ético, penal y administrativo, los cuales recaen tanto sobre el médico como sobre el paciente que se beneficia indebidamente del documento.

En conclusión, el análisis de estas consecuencias legales nos ha permitido comprender que el certificado médico no es solo un mero documento declarativo, sino que funge como un auténtico instrumento sometido a varios tipos de control. En el marco de la presente investigación, este reconocimiento resulta fundamental, pues nos permite advertir que garantizar normativamente la veracidad del certificado es un objetivo legítimo del sistema, aunque (como se analizará más adelante) no siempre se encuentra adecuadamente articulada para el ejercicio de las potestades del empleador en el marco de la relación laboral.

2.1.5. Principio de buena fe en la presentación y uso del certificado médico

En línea con lo ya desarrollado respecto a las consecuencias legales en la expedición fraudulenta de certificados médicos, resulta pertinente ahora abordar el principio de buena fe, el cual es transversal en todo marco de relaciones laborales, actuando como parámetro de actuación tanto para el trabajador como para el empleador.

Como marco general tenemos lo desarrollado por Mangarelli (2009) quien sostiene que la buena fe en el derecho laboral tiene un desarrollo particular debido a las prestaciones recíprocas que se generan en las relaciones laborales. En esta línea, la buena fe laboral se manifiesta para el trabajador como el deber de cumplimiento diligente de las obligaciones de trabajo, de lealtad y de colaboración; mientras que para el empleador se manifiesta como el deber de protección, previsión y respeto a los derechos fundamentales de sus trabajadores, actuando como límite en el ejercicio de sus potestades.

- Principio de buena fe en la presentación de certificados médicos

Trasladando este concepto al ámbito de presentación y uso en general de certificados médicos, el principio de buena fe implica, en primer lugar, que el trabajador no presente certificados que oculten su verdadera aptitud laboral. Ello comprende tanto la entrega de certificados falsos

como la presentación de certificados que siendo formalmente reales simulen diagnósticos inexistentes, hechos que supondrían una afectación directa a la confianza mutua que debe existir en la relación laboral, configurando un incumplimiento de los deberes esenciales que emergen del contrato de trabajo.

- **Principio de buena fe en el uso de certificados médicos**

En segundo lugar, exige que el trabajador haga un uso correcto del certificado médico, comprometiéndose con su recuperación durante el período de descanso prescrito, coincide con nosotros Zegarra (2019) quien refiere que la buena fe laboral se compromete cuando el trabajador, en lugar de dedicar el tiempo de licencia a su restablecimiento físico, lo emplea en actividades que ponen en riesgo su salud o prolongan innecesariamente su período de incapacidad laboral. Como es obvio en este extremo, el uso indebido de los certificados médicos no solamente afecta la eficacia a la finalidad protectora del documento, sino que supone en realidad un abuso de derecho en tanto el trabajador se beneficia indebidamente de una situación de incapacidad en la que ostenta una protección legal especial. Por ello, aun cuando el certificado sea auténtico implica una lesión a la buena fe contractual.

En ambos supuestos, la transgresión del principio de buena fe laboral no solamente afecta la dimensión ética de la relación laboral, sino que también puede configurar una falta grave como se analizará más adelante.

Como resulta evidente, el principio de buena fe debe ser tomado en cuenta tanto en el acto de presentación del certificado médico como en la conducta que asume el trabajador durante el período de descanso. Siendo el caso que, la vulneración de este principio ya sea mediante la simulación de una enfermedad o el uso indebido de un descanso médico, rompe la confianza recíproca y coloca en riesgo la continuidad misma del vínculo laboral habilitando al empleador a poner fin a la relación laboral.

En conclusión, el principio de buena fe en materia de certificados médicos no puede entenderse como una simple cláusula o recomendación ética, sino como un verdadero criterio jurídico que opera tanto en la fase de presentación del documento como en la ejecución de la suspensión laboral. Siendo así, su vulneración pone en evidencia no solo una inconducta laboral, sino también una transgresión a los valores de confianza y probidad que sostienen la relación de trabajo. Para nosotros esta dimensión es especialmente relevante en esta investigación, pues nos permite advertir de qué manera las prácticas fraudulentas en torno a los certificados médicos no solo se sitúan en un plano formal o ético, sino que afectan estructuralmente tanto la legitimidad del vínculo laboral y como la eficacia protectora que la legislación prevé para los trabajadores enfermos.

2.2. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT)

Una vez analizado el certificado de descanso médico en su dimensión general y sus efectos dentro de la relación laboral, corresponde ahora abordar otro instrumento de especial relevancia para la presente investigación: el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT). Así pues, mientras que el certificado de descanso médico cumple la función de justificar la inasistencia del trabajador al centro de labores por razones de salud, el CITT además presenta un valor añadido

para el trabajador y para el empleador, al constituir el documento indispensable para la activación del subsidio económico a cargo de la seguridad social.

En efecto, durante los primeros 20 días de incapacidad temporal, el certificado médico permite al trabajador justificar sus inasistencias y asegura la continuidad de la relación laboral sin riesgo de despido por abandono injustificado. Sin embargo, a partir del día 21, el certificado de descanso médico debe necesariamente validarse mediante un CITT, a fin de que el empleador pueda solicitar el reembolso de las remuneraciones abonadas que pasan a ser cubiertas por EsSalud bajo la modalidad de subsidio por incapacidad temporal. De esta manera, el CITT se configura como un mecanismo de articulación entre el derecho del trabajador a conservar su puesto y percibir ingresos durante el periodo de incapacidad, y el derecho del empleador a no sufrir un detrimento económico en razón de una contingencia cubierta por la seguridad social.

La importancia del CITT y su relación con este tema de investigación radica entonces en que, si un certificado médico no se emite conforme a los requisitos de ley, y por lo tanto no es validado conforme al procedimiento regulado por EsSalud, carece de eficacia para generar el derecho al subsidio, trasladando íntegramente el costo al empleador. Por ello, en los apartados que siguen se analizarán su definición y regulación legal, el procedimiento de admisión y sus efectos jurídicos, así como el rol que corresponde asumir al empleador frente a este documento.

2.2.1. Definición y regulación legal

Debemos comenzar delimitando qué es el CITT, desde un punto de vista estrictamente normativo podemos traer a colación lo indicado en el inciso 3.6 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 013-2019-TR denominado “Reglamento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de la Ley N° 26790” y en el numeral 6.2.1.1.1. de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, los cuales de forma conjunta establecen que el CITT es un documento oficial emitido por EsSalud a favor del asegurado titular en el cual un médico, odontólogo u obstetra dejan constancia del tipo de contingencia sufrida por un paciente (enfermedad, accidente o maternidad) y de la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Este primer acercamiento normativo nos muestra que el CITT es un instrumento oficial que busca dotar de certeza la relación entre trabajador, empleador y seguridad social.

Ahora bien, esta definición normativa es complementada por Lara (2023) quien señala que en aquellos casos en que la atención médica no sea prestada directamente en EsSalud, sino en centros de salud particulares, los certificados médicos emitidos por estos últimos no producen efectos inmediatos en el ámbito de la seguridad social. Por lo que, para que tengan eficacia, deben someterse al procedimiento denominado “validación de certificado” en virtud del cual un médico de control de EsSalud revisa las evidencias médicas y documentales que sustentan el certificado particular y, de encontrarlas conformes de acuerdo con los Criterios Técnicos contenidos en la Guía de Calificación de la Incapacidad, emite un CITT que lo convalida. Esta validación en todo caso obra como un filtro de legalidad y autenticidad que busca evitar fraudes o abusos que puedan generar perjuicio económico, más únicamente en el ámbito de la seguridad social a cargo de EsSalud, pues solo un certificado validado por un CITT habilita el derecho a solicitar el reembolso

de las prestaciones económicas por incapacidad temporal que el empleador haya realizado. De allí que la contribución de Lara sea decisiva pues su análisis nos recuerda que el certificado médico no es únicamente un documento médico, sino un instrumento que posteriormente da lugar al acto de control que vincula a la seguridad social con el empleador.

Si analizamos en conjunto estas perspectivas, podemos advertir que el CITT cumple una función doble dentro de la relación laboral y de seguridad social. Por un lado, es un documento que respalda al trabajador frente a su empleador justificando de manera legítima su inasistencia por razones médicas y garantizando la continuidad de la relación laboral sin que se configure abandono o incumplimiento de sus obligaciones de trabajo. Sin embargo, también es una herramienta indispensable para el empleador, pues solo a través del CITT debidamente emitido o validado puede solicitar el subsidio ante EsSalud, evitando asumir un costo que, a partir del día 21 de incapacidad, ya no le corresponde cubrir directamente.

Tomando lo anterior en consideración podemos decir que el CITT es un documento oficial emitido por EsSalud de forma directa o vía validación, mediante el cual se deja constancia de la ocurrencia de una contingencia médica y del período de incapacidad laboral que esta genera, y constituye requisito esencial para acceder al subsidio por incapacidad temporal. Su regulación principal se encuentra en la Ley N° 26790 y en el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, siendo, en la práctica, una herramienta que dota de equilibrio la relación laboral protegiendo al trabajador al reconocer su derecho a justificar inasistencias derivadas de una enfermedad incapacitante, y al empleador, al garantizarle un procedimiento legal para canalizar el subsidio que sustituye el pago de remuneraciones.

2.2.2. Procedimiento de emisión y validación del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT)

El procedimiento de emisión y validación del CITT se encuentra regulado en la Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014, que aprueba la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, denominada “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud”, la cual constituye el marco normativo vigente que regula de manera detallada la expedición, el registro y la fiscalización de los certificados médicos que acreditan tanto la incapacidad temporal por enfermedad o accidente común, como la maternidad.

Teniendo ello en cuenta, es pertinente en primer lugar distinguir cuales son las vías de expedición de un CITT.

- Vías de expedición

En el ámbito de la incapacidad temporal para el trabajo, la norma distingue dos vías para la expedición del CITT: la emisión directa y la emisión mediante validación. Esta distinción es trascendental para la investigación que nos atiende, pues refleja tanto la naturaleza del CITT como acto médico administrativo directo, así como también la posibilidad de incorporar al sistema de seguridad social certificados médicos particulares, previa evaluación y control de EsSalud.

○ **Emisión Directa**

Respecto de la emisión directa, la directiva establece que esta constituye una consecuencia inmediata del acto médico. Así pues, el procedimiento comienza con la atención al asegurado, el diagnóstico de la enfermedad o lesión y el registro de los hallazgos en la historia clínica. La emisión del CITT, en esta línea debe sustentarse en la historia clínica tomando como referencia obligatoria la “Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo”. El profesional de la salud debe registrar los criterios técnicos aplicados, el puntaje otorgado conforme a la Guía y el número de días de incapacidad temporal determinados, así como consignar el diagnóstico en el formato CIE-10.

Ahora bien, la emisión directa de los CITT puede producirse en distintos contextos asistenciales:

- En consulta externa, el CITT puede otorgarse hasta por un período máximo de treinta días por vez, incluyendo días no laborables, feriados y vacaciones.
- En hospitalización, el CITT se emite al momento del alta, comprendiendo desde la fecha de ingreso hasta la primera consulta ambulatoria posterior.
- En servicios de emergencia o urgencia, en los que la atención corresponde a procesos agudos, se expide por un máximo de 48 horas, quedando la continuidad sujeta a consulta externa.
- En casos de referencia y contrarreferencia, el CITT corresponde al establecimiento que brinda la atención principal: el de origen en la referencia y el de destino en la contrarreferencia.
- En regularización, el médico de control puede emitir un CITT hasta setenta y dos horas después de la solicitud, siempre que se acredite atención previa que no fue oportunamente certificada. Esta regularización procede, por ejemplo, cuando existen incapacidades no consecutivas para un mismo impedimento sin certificación médica, o cuando no se emitió en su debido momento pese a haber existido atención médica.

La directiva precisa además que cada CITT no puede superar los treinta días, y que la determinación del período de incapacidad debe realizarse en función del tipo de trabajo habitual del asegurado. A nivel global, el límite máximo de días por contingencias comunes asciende a 340 días, sean estos consecutivos o no.

○ **Emisión por Validación**

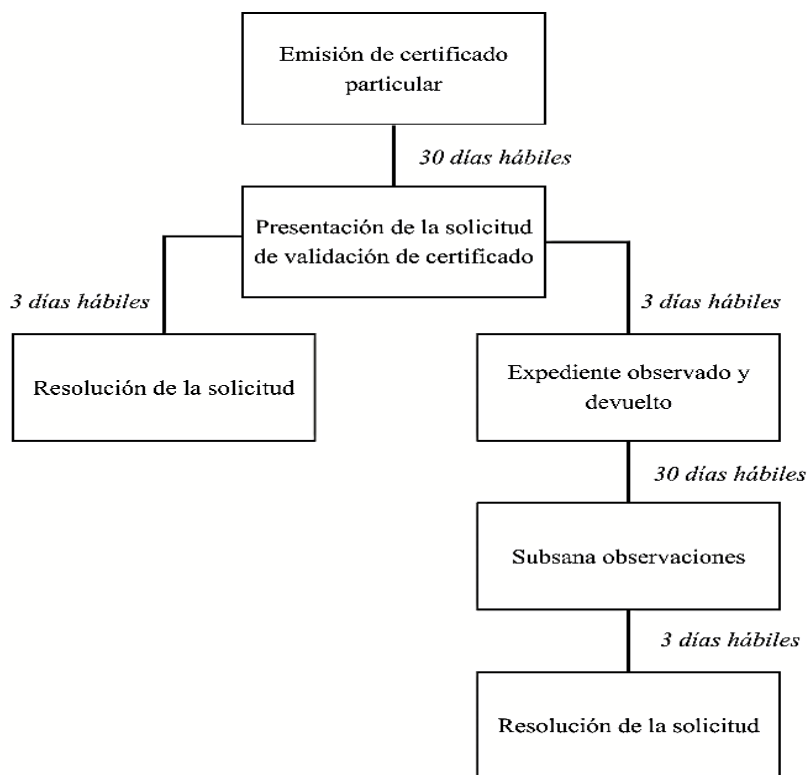
Por otro lado, la emisión por validación constituye el procedimiento mediante el cual EsSalud reconoce y formaliza certificados médicos emitidos por profesionales o instituciones externas, siempre que cumplan con los requisitos legales y técnicos, así lo señala el numeral 3.24 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 013-2019 al referir que es un acto realizado por el Médico de Control a través del cual realiza la evaluación de las evidencias médicas y documentarias que hayan servido de base para el otorgamiento del certificado particular y el contraste de los mismos considerando los criterios técnicos contenidos en la Guía de Calificación de la Incapacidad con el fin de otorgar el CITT.

La solicitud de validación, de acuerdo con la directiva analizada debe realizarse dentro de los **30 días hábiles** posteriores a la expedición del certificado médico original, aunque, en este extremo la norma prevé supuestos excepcionales que permiten extender el plazo, como ocurre en casos de hospitalización prolongada, certificados de maternidad, atención a distancia o certificados emitidos en el extranjero.

La validación se encuentra a cargo del Médico de Control, quien debe resolver en un plazo máximo de **3 días hábiles**, conforme al TUPA revisando la validez formal de los documentos y el contenido clínico en función de la “Guía de Calificación de Incapacidad Temporal para el Trabajo” con el fin de garantizar que los días otorgados respondan a una verdadera incapacidad que impida el desempeño laboral habitual del asegurado.

También encontramos que en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 se regulan las consecuencias de la detección de irregularidades en la validación. Así pues, aunque al culminar los tres días hábiles EsSalud pueda resolver positivamente la solicitud, tenemos que en caso el Médico de Control advierte falsedad o inconsistencias, debe remitir la información a la Dirección del Establecimiento de Salud, la cual comunica al empleador y a la Gerencia de Prestaciones Económicas para la adopción de medidas. En estos casos, además, se inicia un procedimiento de auditoría médica. Si el expediente presenta observaciones subsanables, se concede al usuario un plazo de **30 días hábiles** para corregirlas; de lo contrario, el trámite concluye con la devolución del expediente. Siendo el caso que, de subsanarse, la entidad tiene el plazo de **3 días hábiles** para resolver la solicitud.

Figura 1: Flujo de emisión de certificado por validación



Fuente: Elaboración propia basada en Decreto Supremo N° 013-2019.

▪ **Requisitos para validación**

Para el proceso de validación se requiere que el asegurado o su representante (familiar, representante de una empresa u otro) presente un expediente foliado con los siguientes documentos:

- Anexo N° 10, denominado “Formulario para Trámite de Validación de Certificados Médicos por contingencias comunes” debidamente llenado y firmado.
- Certificado Médico, que contenga a su vez los siguientes datos:
 - Nombres y Apellidos del paciente.
 - Diagnóstico descriptivo o en CIE 10.
 - Período de incapacidad (Fecha de inicio y de fin)
 - Fecha de otorgamiento del certificado médico.
 - Firma del profesional de la salud tratante acorde con RENIEC
 - Sello legible del profesional de la salud tratante
 - En caso haya sido emitido en el extranjero deberá estar visado o apostillado por el Consulado.
- Si el asegurado no está afiliado a una Entidad Prestadora de Salud - EPS o Seguro Médico Particular, se deberá adjuntar:
 - Copia de los Recibos por Honorarios Profesionales o
 - Copia de factura o
 - Copia de boleta de venta de la atención medica recibida.
- Si la atención se realizó en Entidades Prestadoras de Salud - EPS o Seguros Médicos Particulares, se adjuntarán los documentos que sustenten la atención recibida:
 - Copia de la liquidación de gastos o
 - Copia de la pre-liquidación de atención ambulatoria o
 - Copia de la orden de atención en farmacia o
 - Copia del reporte de consumo por afiliado o
 - Copia de la carta de garantía.
- Si la atención fue brindada por Consulta Externa de forma adicional se debe adjuntar:
 - Copia de las indicaciones medicas recibidas en la fecha de la atención.
 - Copia de resultados de exámenes de ayuda al diagnóstico que sustenten la incapacidad, de corresponder.
- Si la atención fue brindada durante la Hospitalización:
 - Copia de la Epicrisis; en los casos de tratamientos quirúrgicos se adjuntará además la copia del reporte operatorio.
 - Copia de resultados de exámenes de ayuda al diagnóstico que confirmen la incapacidad, de corresponder.
- Si la atención fue brindada en el servicio de Emergencia:
 - Copia de las indicaciones médicas que sustenten la atención.
 - Copia de resultados de exámenes de ayuda al diagnóstico que confirmen la incapacidad, de corresponder.

Como se aprecia en este punto, si bien en la directiva se señala que el médico de control evalúa el contenido de los certificados médicos y no la forma de este, en realidad se aprecia que la forma sí es relevante, tanto así que se señalan los ítems específicos que deben tener para ser considerados válidos y eventualmente lograr su convalidación. Siendo el caso que se habilita al Médico de Control a solicitar un Informe Médico si se diera que la incapacidad otorgada superara los 20 días o si las evidencias médicas no justificaran el impedimento.

▪ **Parámetros objetivos de validación y emisión de CITT**

Resulta relevante traer también a colación lo desarrollado en la “Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo” el cual es un instrumento técnico-normativo que orienta la actuación de los profesionales de la salud al momento de emitir un CITT. Esta guía establece criterios objetivos y homogéneos que permiten determinar el número de días de incapacidad a otorgar al asegurado, garantizando que la certificación se encuentre sustentada en evidencias médicas, en el diagnóstico del paciente y en las condiciones particulares de su labor habitual, lamentablemente su aplicación es limitada para certificados emitidos en EsSalud.

Ahora bien, la calificación de la incapacidad temporal parte de tres elementos centrales: (i) el diagnóstico médico codificado en el CIE-10, (ii) el trabajo habitual que desempeña el asegurado y (iii) la edad del trabajador. Estos componentes no actúan de forma aislada, sino que se integran mediante el uso de factores de corrección, cuyo fin es ajustar el tiempo estándar asignado a una determinada patología (TEI) a las circunstancias concretas del paciente. El producto de este proceso se denomina Tiempo Estándar de los Días de Incapacidad Temporal (TEDIT), resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{TEDIT} = \text{TEI} \times \text{FC Trabajo Habitual} \times \text{FC Edad}$$

De este modo, el médico tratante debe seguir una serie de pasos ordenados: identificar el diagnóstico CIE-10, consultar el listado de tiempos estándar de incapacidad, registrar el trabajo habitual y determinar la carga física o mental asociada, aplicar el factor de corrección correspondiente, considerar la edad del paciente y, finalmente, obtener el valor resultante del TEDIT. La guía también establece un límite máximo de 30 días para cada certificación, quedando a criterio del médico reducir el periodo si la evolución clínica lo permite.

Asimismo, en situaciones de incapacidad temporal prolongada, interviene el Médico de Control, quien tiene la responsabilidad de verificar la Cuenta Individual de Días de Incapacidad (CIDI) del asegurado en el sistema informático correspondiente y autorizar, en su caso, la extensión del periodo de subsidio.

Como se aprecia, el acto de emitir un CITT no se reduce a un trámite administrativo, sino que constituye parte del acto médico propiamente dicho. En esa línea, el profesional de la salud no solo debe registrar el diagnóstico y tratamiento, sino también la forma en que la enfermedad o

lesión afecta la capacidad del trabajador para cumplir con sus actividades habituales. En síntesis, la guía aporta un marco técnico-científico que busca uniformizar la emisión de los CITT, reduciendo la discrecionalidad y asegurando que los días de incapacidad otorgados respondan tanto a criterios clínicos como a las condiciones reales de trabajo del asegurado. Con ello, se refuerza el carácter oficial y garantista del CITT como documento médico-legal que vincula a EsSalud, al trabajador y al empleador y que a nuestro parecer debería ser implementado también para los certificados médicos particulares.

Ahora bien, ¿por qué resulta relevante este proceso de validación? Pues bien, este proceso resulta necesario en los trámites de reembolso de subsidios otorgados a los trabajadores que atraviesan situaciones de enfermedad, accidente o maternidad. Dicho reembolso obedece al hecho de que el empleador es quien asume el pago directo al trabajador, pero con el derecho de recuperar posteriormente dicho desembolso ante EsSalud, siempre y cuando se cuente con un CITT debidamente validado.

- **El subsidio**

El subsidio, en ese contexto, se entiende como una prestación de carácter dinerario, otorgada por un tiempo determinado, cuyo propósito en sí es el reemplazar la pérdida de ingresos económicos ocasionada por una incapacidad temporal para el trabajo o por el periodo de maternidad. Asimismo, también puede servir como apoyo en contingencias que implican un mayor gasto, tales como la lactancia o el sepelio.

Morillo (2020) distingue claramente cuatro tipos de prestaciones económicas y su relación con la exigencia de contar con un CITT:

1. **Subsidio por incapacidad temporal:** corresponde ser pagado inicialmente por el empleador, quien tiene derecho al reembolso. En este caso, es obligatorio contar con un CITT válido.
2. **Subsidio por maternidad:** sigue el mismo esquema, pues el empleador realiza el pago directo y luego solicita el reembolso ante EsSalud. Aquí también se requiere necesariamente el CITT.
3. **Subsidio por lactancia:** es asumido directamente por EsSalud y no requiere acreditar incapacidad laboral, ya que deriva de un hecho concreto: el nacimiento del hijo del asegurado titular.
4. **Subsidio por sepelio:** igualmente es pagado por EsSalud y no exige contar con un CITT, puesto que se genera a partir del fallecimiento del asegurado titular, contingencia que no guarda relación con la capacidad para laborar.

En consecuencia, el CITT y la validación de certificados médicos adquieren relevancia únicamente en los casos de subsidio por **incapacidad temporal** y por maternidad, ya que son supuestos donde el empleador actúa como pagador inicial y debe acreditar la imposibilidad de trabajo del asegurado a fin de solicitar el reembolso. Por el contrario, en las prestaciones de lactancia y sepelio, al responder estas a hechos objetivos y distintos de la capacidad laboral, no resulta necesario dicho documento. Sin perjuicio de lo señalado se

advierte que para el caso de nuestra investigación es únicamente el primero de los casos el que resulta relevante.

Tomando todo lo antes mencionado en consideración, encontramos que la validación de certificados médicos asegura la legitimidad del CITT y constituye un paso indispensable para acceder al reembolso de subsidios por incapacidad temporal, evidenciando la importancia de este documento como nexo entre la protección social del trabajador, las obligaciones del empleador y las prestaciones económicas que administra EsSalud.

2.2.3. Rol del empleador frente al CITT

Continuando, desarrollaremos el rol del empleador frente al CITT, al respecto encontramos que este juega un papel fundamental en la dinámica de la relación laboral, especialmente respecto a las obligaciones y responsabilidades que adquiere cuando el trabajador llega al día 20 de su incapacidad y activa su derecho al subsidio por enfermedad.

En efecto, como se analizó previamente, el CITT cumple esencialmente la función de acreditar de manera objetiva la existencia de una incapacidad, y, de permitir al empleador cumplir con una función económica-administrativa que la ley le impone, vinculada al régimen de subsidios de EsSalud.

Así pues, como se ha expuesto, en los casos de subsidios por incapacidad temporal el empleador asume en primera instancia el pago del subsidio correspondiente desde el día 20 de incapacidad con derecho a solicitar el reembolso ante EsSalud. Siendo el caso que, de acuerdo con el numeral 17.1 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 013-2019-TR, los empleadores de asegurados regulares **tienen la obligación de pagar directamente a sus trabajadores los montos correspondientes a los subsidios por Incapacidad Temporal para el Trabajo** en la misma forma y oportunidad en que el trabajador suele percibir sus remuneraciones o ingresos.

Es en tal escenario que el CITT validado se constituye en el documento indispensable que acredita la imposibilidad de trabajar y, por ende, legitima el reembolso ante EsSalud, con lo cual el empleador encuentra en el CITT no solo un medio de control, sino también un mecanismo que le garantiza la restitución de los recursos económicos desembolsados a sus trabajadores desde el día 20.

Hasta este punto tenemos que el rol del empleador frente al CITT es de beneficiario indirecto, pues, pese a que el pago del subsidio no le corresponde directamente; dada la obligación impuesta por la ley respecto al pago directo del subsidio, el CITT se torna en su herramienta para lograr la eventual devolución de lo pagado al trabajador.

Pero no solo eso, el rol del empleador además de beneficiario indirecto se extiende de forma activa en el proceso de validación en el que es él quien debe velar por la adecuada y oportuna presentación y verificación de dicho documento, pues solamente asegurando que este cumpla con los requisitos de validez que son exigidos por la ley, y que fueron analizados previamente, podrá activar el derecho al reembolso de un subsidio que a esa altura ya pagó.

Tomando eso en consideración tenemos que un segundo rol del empleador es de gestor activo, habilitado por la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 para tramitar la validación del CITT y el reembolso del subsidio, pero además obligado por un contexto en el cual, dado que es quien paga directamente el subsidio, se convierte en el principal interesado por la devolución del pago realizado y por lo tanto del trámite de validación y reembolso correspondiente. Así, el empleador no solo recibe pasivamente el certificado, sino que debe gestionarlo, registrarlo y canalizarlo en el procedimiento administrativo correspondiente. Por lo cual, un certificado que es emitido de forma fraudulenta llega a tener efectos no solo en torno al trabajador sino también en la esfera económica del empleador.

De lo expuesto en los apartados anteriores se desprende entonces que el rol del empleador frente al CITT se articula en dos grandes dimensiones. Por un lado, de beneficiario indirecto dado que el reembolso del subsidio le ayuda a cubrir el pago adelantado por ley a sus trabajadores; y por otro lado, también adquiere un rol activo al gestionar, registrar y canalizar el CITT para obtener el reembolso por parte de EsSalud.

En conclusión, el CITT constituye para el empleador un instrumento de gestión laboral y administrativa que cumple funciones de acreditación, control y garantía económica. En este sentido, el rol del empleador no se reduce a reconocer la ausencia del trabajador, sino que implica una labor de verificación, registro y tramitación, orientada a salvaguardar tanto los derechos del trabajador, pero sustancialmente a su favor como la sostenibilidad financiera de la empresa frente a las contingencias derivadas de la incapacidad temporal.

2.3. Facultades del Empleador

Para hablar de las facultades del empleador debemos comenzar recordando que toda relación laboral se reconoce como tal debido a la existencia de tres elementos esenciales: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Siendo precisamente de este último elemento, la subordinación, el elemento del cual se desprenden las facultades a las que hacemos alusión y que, por ser relevantes para esta investigación, se desarrollarán en este punto.

Sin embargo, antes de llegar a ello, nos serviría delimitar qué es la subordinación. Sin duda, como mencionamos, es un elemento de la relación laboral, pero, además, es este rasgo laboral por el cual un trabajador se obliga a actuar bajo la dirección de su empleador. Su regulación se encuentra en el artículo 9 de la LPCL (1997) y establece, como adelantábamos, que:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El desarrollo de este artículo es esclarecedor y confirma lo que veníamos explicando: que es la subordinación el elemento que habilita al empleador a regular, fiscalizar y sancionar toda conducta del trabajador dentro de la relación laboral, y por el cual además nacen distintas facultades, entre

ellas la organizativa, la fiscalizadora y la sancionadora o disciplinaria, que se desarrollaran en este punto.

Para efectos de la presente investigación interesa detenernos en la facultad fiscalizadora y en la facultad sancionadora, pues ambas se encuentran directamente vinculadas al problema de estudio, los límites y limitaciones existentes en la fiscalización y sanción del uso inadecuado de certificados médicos. En ese marco, resulta indispensable definir con claridad qué se entiende por estas facultades, cómo se expresan en la relación de trabajo y, especialmente, cuáles son las restricciones que la legislación y la jurisprudencia imponen normalmente en su ejercicio. Solo a partir de esta delimitación podremos comprender en qué medida las herramientas que posee el empleador resultan insuficientes o desproporcionadamente restringidas frente a la necesidad de controlar y sancionar conductas fraudulentas relacionadas con el uso de certificados médicos.

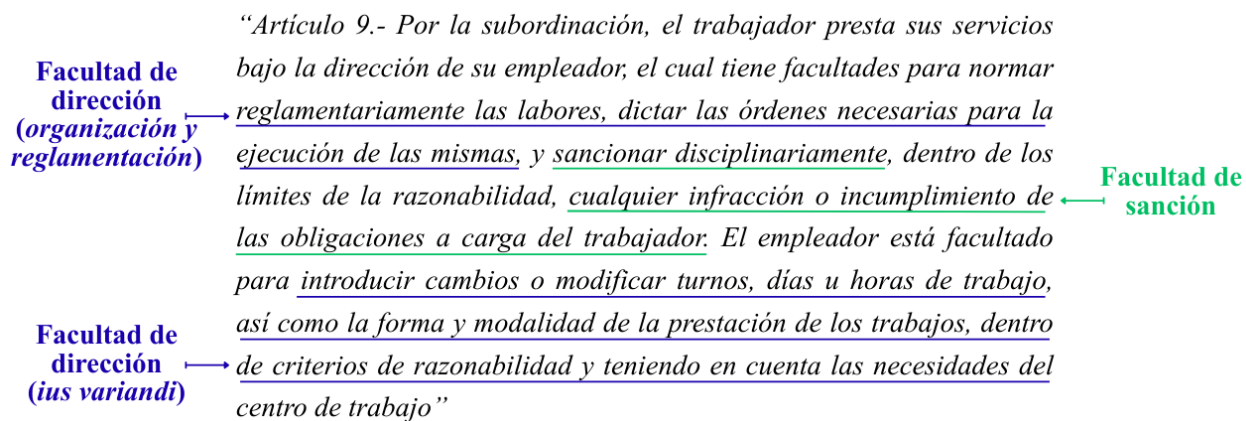
2.3.1. Facultad Fiscalizadora

2.3.1.1. Concepto y fundamentos jurídicos

Para Velásquez (2023) la facultad fiscalizadora es un poder funcional que se genera a consecuencia de la suscripción del contrato de trabajo y en mérito al cual el empleador puede verificar si las instrucciones impartidas al trabajador para el desarrollo de sus funciones son cumplidas.

Señala además que esta se desprende del ejercicio de la facultad de dirección del empleador, la cual se encontraría regulada en el Artículo 9 de la LPCL de la siguiente manera:

Figura 2: Facultades del empleador en el artículo 9 de la LPCL



Fuente: Elaboración propia basada en el artículo 9 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

Como se aprecia, si bien el citado artículo recoge la mayoría de las potestades del empleador, se puede advertir que no se contempla de manera expresa la facultad de fiscalización que analizamos. Blancas (2013) coincide y señala que, si bien a través del artículo en mención se hace referencia literal a la facultad normativa, ordenadora, sancionadora y de variación, se obvia mencionar de

manera literal la de fiscalización, control o vigilancia. Sin embargo, aunque la normativa no desarrolle expresamente esta facultad, resulta un presupuesto necesario para la aplicación de la facultad sancionadora, pues sin esta no sería posible verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos por el empleador a través de la facultad de dirección.

Su existencia entonces, lejos de ser negada por no encontrarse contemplada expresamente en la ley, es aceptada de forma consensuada, y no solo por la doctrina, como acabamos de exponer, sino también por órganos jurisdiccionales como el Tribunal Constitucional el cual, en el Fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02208-2017-PA/TC, establece que la LPCL reconoce como facultades del empleador: (i) la facultad directiva como potestad de impartir órdenes al trabajador para que realice una prestación de servicios idónea, (ii) la facultad fiscalizadora la cual consiste en supervisar el cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, (iii) y la facultad disciplinaria entendida como la potestad del empleador de sancionar las acciones u omisiones que signifiquen el incumplimiento de las labores encomendadas o actos de indisciplina en el trabajo. Como se aprecia, la existencia de esta facultad es innegable, no solo porque así lo dice la doctrina o la jurisprudencia, sino porque la lógica nos invita a reconocer que si existe la facultad del empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador y la facultad de sancionar las acciones u omisiones que constituyan un incumplimiento a dichas directrices; entonces, razonablemente debe existir también un puente que ligue ambos escenarios, que en este caso es la facultad de fiscalización.

Tomando en cuenta lo analizado podemos decir que la facultad de fiscalización es un poder funcional que ejerce el empleador sobre el trabajador a través del cual supervisa el cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo o de las órdenes impartidas para la correcta ejecución de sus funciones.

2.3.1.2. Alcances y límites de la Facultad Fiscalizadora

Ahora bien, teniendo claro que la facultad de fiscalización es una potestad del empleador que le permite supervisar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, corresponde ahora analizar ¿hasta dónde puede llegar el control del empleador? La pregunta que nos hacemos ha sido antes objeto de cuestionamiento tanto en el ámbito jurisprudencial como doctrinal, y como resultado, cada cual ha establecido su propia concepción de los límites que acarrea esta facultad, que, aunque puedan diferir en forma mantienen una línea idéntica en el fondo.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC estableció que, si bien el artículo 23 de la Constitución (1993) establece que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” esta premisa no puede ser interpretada de forma tal que blindando al trabajador pueda desnaturalizar las obligaciones que este asume en la relación laboral. Con lo cual, para el Tribunal el empleador no solo puede, sino que debe ejercer su facultad fiscalizadora e incluso sancionadora frente a incumplimientos laborales. Sin embargo (y aquí establece los límites) dicha potestad solo será válida en la medida que (i) respete las limitaciones establecidas

por la Constitución y (ii) se materialice mediante mecanismos razonables que sin distorsionar los derechos del trabajador permitan cumplir los objetivos laborales.

Girao y Toyama (2014) con otras palabras han clasificado estos límites como límites internos y externos: (i) los internos que ordenan que la fiscalización se ejerza para fines laborales y dentro de parámetros de razonabilidad, quedando en ese sentido prohibida toda injerencia en aspectos de la vida personal del trabajador no asociadas al trabajo, (ii) mientras que los externos ordenan que el control se ejerza sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Como se aprecia, aunque con expuestos con palabras distintas establecen en común que dos grandes límites: una que obliga a que todo acto de fiscalización se ejerza respetando la Constitución y los derechos fundamentales que protege, y la otra, que conduce al empleador a hacer un uso razonable de esta facultad limitándose a supervisar solo aquellos actos que se circunscriban al ámbito laboral o que en el sentido más amplio de la palabra se enmarquen al cumplimiento de los objetivos laborales.

Como se aprecia, los alcances de la fiscalización habilitan al empleador a verificar no solo las labores cotidianas realizadas en lugar físico de trabajo o durante la jornada de trabajo, sino también deberes de mayor amplitud como el de buena fe o cumplimiento de deberes laborales fuera del espacio físico, si ello permite cumplir los objetivos laborales y no transgrede los derechos fundamentales o las garantías constitucionales a favor del trabajador.

Este aspecto cobra especial importancia cuando se trata de los certificados de descansos médicos, pues estos documentos contienen información médica vinculada directamente con la salud del trabajador. En efecto, como recuerda Garrido (2019) cualquier vigilancia, supervisión o fiscalización de conductas puede ser lesiva si no se fundamenta en un interés legítimo y proporcional. Por traer un ejemplo de acuerdo a nuestro tema de investigación, entendemos que la fiscalización de certificados médicos – tanto en su forma como en su uso – se justifica en la necesidad del empleador de prevenir fraudes y garantizar la continuidad de la actividad empresarial, lo cual es un legítimo interés laboral, sin embargo este no puede extenderse por ejemplo a la revelación o difusión del diagnóstico médico más allá de lo estrictamente indispensable, pues ello vulneraría el derecho del trabajador a la intimidad personal. Con lo cual, si bien se cumple con no sobrepasar el límite interno (razonable y fundado en un interés legítimo) transgrede el límite externo (derecho fundamental a la intimidad y no difusión de datos sensibles del trabajador).

En suma, a partir del concepto y fundamentos revisados en el punto anterior, puede afirmarse que los alcances de la fiscalización permiten al empleador implementar sistemas de control destinados a asegurar el cumplimiento de obligaciones laborales, pero sus límites, vienen dados por la razonabilidad, la proporcionalidad, el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y garantías constitucionales del trabajador. Esta tensión entre los intereses empresariales y los derechos individuales es la que marcará, más adelante, el análisis específico sobre los límites y limitaciones en la fiscalización y sanción del uso inadecuado de certificados médicos como justificación de las inasistencias laborales.

2.3.2. Facultad Sancionadora – Disciplinaria

2.3.2.1. Definición y respaldo normativo

Para definir la Facultad Sancionadora-Disciplinaria, debemos remitirnos a lo regulado en el Artículo 9 de la LPCL en el cual se establece lo siguiente:

Figura 3: Facultad sancionadora del empleador en el artículo 9 de la LPCL

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador; el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a carga del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de los trabajos, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”

Facultad de sanción ←

Fuente: Elaboración propia basada en el artículo 9 del T.U.O. del D. Leg N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

En efecto, de la lectura del artículo podemos extraer en principio que, a diferencia la Facultad de Fiscalización, la Sancionadora se encuentra expresamente regulada en la LPCL y faculta al empleador a sancionar al trabajador cuando este incumpla las obligaciones que tenga a su cargo sea por acción o por omisión (Expediente N° 02208-2017-PA/TC). Con esta facultad se completa el orden lógico de facultades que se desprenden de la subordinación. Así pues, teníamos en principio la Facultad de Dirección por la cual el empleador adquiere la potestad de regular la relación laboral; luego, la Facultad de Fiscalización que le permite vigilar el cumplimiento de estas disposiciones, y ahora, la Facultad de Sanción que funge como una tercera herramienta que le permite sancionar el incumplimiento de lo regulado conforme a lo fiscalizado. Sin esta herramienta las dos primeras facultades carecerían de un efecto real convirtiendo a la subordinación en un concepto vacío.

Ahora bien, teniendo clara la base normativa, cabe preguntarnos ¿cuál es la finalidad de esta potestad del empleador? Si nos remitimos al IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2022) encontraremos que la facultad sancionadora no debe ser concebida como un fin en sí mismo, sino más bien, como aquella herramienta que tiene como principal objetivo el “mantener el equilibrio dentro de la comunidad laboral” (Vázquez, 1999, como se citó en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2022). Esta forma de ver la Facultad Disciplinaria cambia el paradigma en el que el empleador sanciona solamente por ser la figura de autoridad en el lugar de trabajo, y nos alcanza una definición más funcional al señalar que lo que busca es

corregir una conducta laboral para que el vínculo laboral pueda sostenerse a largo plazo, sin dejar de precisar que, aunque su objetivo sea en términos generales la subsistencia del vínculo laboral, esta debe ser ejercida de forma razonable, proporcional y con respeto de los derechos fundamentales del trabajador para que además de ser legítima (buscar la corrección para la subsistencia) sea legal.

Tomando en cuenta lo expuesto se tiene entonces que la facultad disciplinaria es un poder funcional que tiene el empleador a través del cual puede sancionar a los trabajadores que incumplan con sus labores o cometan actos de indisciplina, este poder resulta el principal garante de la efectividad del poder de dirección y puede tener como efecto la finalización del vínculo laboral.

2.3.2.2. Alcances y límites de la Facultad Sancionadora – Disciplinaria

Teniendo en mente lo anterior, y con la clara premisa de que ningún derecho es ilimitado o absoluto, cabe cuestionarnos, al igual que lo hicimos con la Facultad Fiscalizadora: ¿cuáles son los límites que normalmente se atribuyen al ejercicio de esta facultad? y ¿hasta dónde puede llegar el empleador cuando determina la existencia de una infracción a los deberes del trabajador? Estas dos preguntas, como lo indica el subtítulo, nos invitan a reflexionar sobre los alcances y límites del poder disciplinario.

El primer límite parte de una naturalidad como que el poder disciplinario solo debe desplegarse ante la existencia de una falta laboral. De esto se desprende que la potestad que la ley le otorga al empleador no pueda ni deba ser utilizada como una herramienta arbitraria para dispensar de trabajadores cuando el empleador así lo desee. El punto de partida legítimo para el ejercicio de esta facultad es que el trabajador haya cometido una falta y que con motivo de la existencia de esta el empleador inicie un proceso disciplinario, que además tenga la finalidad de corregir una conducta para preservar la relación laboral.

El segundo límite sigue el orden lógico del primero, en efecto, si el poder disciplinario solo debe desplegarse ante la existencia de una falta laboral, entonces estas infracciones deben ser meritadas únicamente en el ámbito laboral y no en la vida privada, en la medida que no incida decisivamente en sus labores o deberes dentro de la relación laboral. Con lo cual, el empleador deberá abstenerse de iniciar procesos disciplinarios en contra del trabajador por conductas que además de ser personales no revistan mayor trascendencia en la relación laboral.

El tercer límite tiene distintos matices y transcurre básicamente en el marco del resguardo del derecho constitucional al debido proceso, en efecto, como ha establecido el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, como en la sentencia recaída en el Expediente N° 00206-2013-PA/TC (2017):

(...) los derechos que componen el debido proceso no solo se aplican en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos, en los procedimientos corporativos privados y, en general, en cualquier proceso o procedimiento en el cual materialmente se discutan o restrinjan derechos. (p. 5)

No cabe duda de que esta disposición es aplicable a nuestro caso en la medida que un proceso disciplinario laboral corresponde tanto a un procedimiento corporativo privado, como en general, a un proceso en el que se discute la restricción de derechos de una persona, en concreto, el derecho constitucional al trabajo que ostenta el trabajador en el marco de una relación laboral. Siendo así, el empleador tendrá como tercer límite, el respeto al debido proceso del trabajador. En ese sentido, es lógico preguntarnos qué se debe entender por debido proceso en el marco de un proceso disciplinario laboral. Para ello, nos remitimos en principio a lo establecido en el inciso 3 del Artículo 3 de la Constitución en el cual se señala que la observancia del debido proceso es un principio y derecho de la función jurisdiccional. De una interpretación literal del contenido del artículo podríamos decir que el debido proceso es una garantía solo en procesos jurisdiccionales de resolución de controversias ante jueces y tribunales. No obstante, tomando en cuenta la naturaleza de las normas constitucionales y las múltiples lecturas realizadas por su máximo intérprete, ésta la garantía se ha extendido a diferentes materias, entre ellas al proceso disciplinario laboral.

Siendo más específicos, a continuación, desarrollaremos algunas de las características del proceso disciplinario laboral que fungen a nuestro parecer como una serie de garantías fundamentales destinadas a asegurar el debido proceso del trabajador.

- La primera garantía sobre la que debemos reflexionar es de la debida motivación, como se mencionó previamente, en nuestro sistema legal el derecho al trabajo tiene dos dimensiones, por un lado, el derecho a acceder a un trabajo y por otro lado a no ser despedido sino por causa justa, así se entiende de acuerdo a normado constitucionalmente en el artículo 22 de la Carta Magna, en el que se establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es la segunda dimensión la que a nuestro juicio obliga al empleador a justificar la decisión de extinguir el vínculo laboral. Tan cierta es esta obligación que la LPCL en su artículo 34 señala que en caso no se exprese causa para la finalización del vínculo laboral entonces tal despido deviene en arbitrario. Más específicamente a través del caso Telefónica recaído en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (2002) el Tribunal Constitucional clasificó con precisión una de las vertientes del despido arbitrario, denominando incausado aquel despido en el que no se exprese causa, escenario en el cual un trabajador puede llegar a ser incluso repuesto en su puesto de trabajo si no se expresa causa para su despido.
- Por otro lado, tenemos la aplicación del derecho de defensa del trabajador, según el cual, ante la imputación de faltas que pudieran justificar la imposición de una medida disciplinaria el trabajador debe tener la oportunidad de presentar sus descargos antes de ser sancionado. Este procedimiento previo responde al mandato constitucional del debido proceso y se encuentra regulado expresamente en el artículo 31 del TUO de la LPCL, que obliga al empleador a otorgar un plazo razonable no menor de seis días naturales al trabajador para poder defenderse por escrito de los cargos que se le imputen (sea demostrando su capacidad o corrigiendo su deficiencia) antes de imponer alguna sanción.

- Así también encontramos el rasgo de control posterior que debe ser respetado en el proceso disciplinario laboral, según el cual, si bien una sanción impuesta por el empleador produce efectos inmediatos, el trabajador mantiene expedito su derecho a cuestionar la medida a través de la vía jurisdiccional (artículo 4, incisos 2 y 3 de la NLPT). Lo cual garantiza que el ejercicio de la potestad sancionadora se encuentre sujeto a parámetros de legalidad y razonabilidad, y en buena cuenta constituye también una expresión del derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Es preciso señalar por otro lado que, si bien el Tribunal Constitucional ha establecido que el debido proceso se constituye en un derecho fundamental de naturaleza sobre todo *procesal*, también ha puntualizado en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N° 3075-2006-AA/TC (2006) que

(...) las dimensiones del debido proceso no solo responden a ingredientes formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no solo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc.) sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.). (p. 3)

Concluyendo así que el debido proceso es un derecho de estructura compleja compuesto por dimensiones netamente procedimentales, como las que analizamos previamente, y dimensiones materiales como las que esbozaremos ahora. Siendo así consideramos relevante describir la proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez como aquellos elementos del debido procedimiento sustantivo que deben ser del mismo modo consideradas como alcances del procedimiento disciplinario laboral. Por un lado, tenemos la proporcionalidad la cual exige que la severidad de la sanción guarde correspondencia con la gravedad de la falta cometida (Artículo 9 de la LPCL) y las circunstancias específicas de cada caso y trabajador. Gorelli y Gómez (2008) refieren sobre este punto que el empleador debe tomar en cuenta la antigüedad del trabajador, la existencia o no de advertencias previas, lo habitual de tolerancia a conductas similares, la reiterancia del incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador, las consecuencias del incumplimiento en el empleador y cualquier otro hecho que sea determinante para la valoración de la falta. Mientras que, por otro lado, tenemos la razonabilidad la cual obliga que la medida disciplinaria se adopte no solo de acuerdo a la gravedad de la falta (proporcionalidad) sino que además sea empleada de forma legítima basándose en una relación lógica entre el medio y el fin. Un cuarto límite va más allá del debido proceso y se fundamenta sustancialmente en los principios generales que se deben tomar en cuenta en el derecho sancionador en el ámbito específico de las relaciones de trabajo. Estos principios también deben ser considerados como barreras sustantivas que el empleador debe respetar para poder ejercer válidamente la potestad disciplinaria:

- En primer lugar, encontramos al principio de legalidad y tipicidad. El principio de legalidad impide al empleador ejercer su poder disciplinario basándose en motivaciones subjetivas o

faltas genéricas, sino que, conforme se encuentra desarrollado en el artículo 22 de la LPCL lo obliga a circunscribirse a las causales contempladas en ley, en concreto, a aquellas establecidas en los artículos 23, 24 y 25 de la citada norma. En efecto, según lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 010-2002-AI/TC (2003) este principio supone la concurrencia de tres exigencias básicas: (i) que la sanción se encuentre prevista en una norma escrita (*lex scripta*), (ii) que sea previa a la comisión de la conducta (*lex praevia*), y (iii) que describa un supuesto determinado de manera clara y estricta (*lex certa*). De este primer punto se desprende el principio de tipicidad el cual exige que la inconducta identificada sea subsumida en la descripción abstracta de la falta.

- A continuación, tenemos el principio de inmediatez el cual funge como un límite temporal a la facultad sancionadora, según el cual el empleador debe iniciar la investigación e imponer la medida disciplinaria en el plazo más breve y expedito desde que toma conocimiento de la supuesta infracción. Siendo así, y de transcurrir un plazo irrazonable, el ordenamiento presume el perdón, olvido o condonación tácita de la inconducta.
- Por otro lado, tenemos la prohibición de sanciones pecuniarias, el cual es límite según el cual no se admite que el empleador imponga “multas” a sus trabajadores. Ahora, si bien es cierto que una suspensión disciplinaria acarrea la no percepción de remuneración por los días en que el trabajador es suspendido, ello obedece a la naturaleza de la relación laboral según la cual ante la ausencia de prestación efectiva y no mediando una causal legal que autorice ello entonces no le corresponde la percepción de remuneración. Este límite trae como consecuencia por ejemplo que el empleador no pueda descontar unilateralmente de la remuneración del trabajador, por ejemplo, el monto de un subsidio denegado por EsSalud a modo de sanción.

Como se aprecia, son múltiples los límites a los que se somete la facultad disciplinaria del empleador. Algunos de estos límites parten de la naturaleza propia del régimen disciplinario laboral como premisas básicas que implican que para ser ejercido se necesite de la existencia o sospecha de existencia de una falta, o, que además este tenga claras implicancias laborales y no se desarrollen simplemente en el ámbito personal. Sin embargo, otros pasan por el respeto a derechos fundamentales y principios del derecho disciplinario laboral, como el derecho fundamental al debido proceso el cualquiera de sus dimensiones en sus dimensiones (procesal o sustantivo). Estos límites reflejan la necesidad de mantener el equilibrio entre la potestad del empleador para mantener el orden y disciplina en el centro de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido, el carácter de *numerus clausus* de las faltas no solo delimita qué conductas pueden ser sancionadas, sino que impide que el empleador cree o extienda arbitrariamente supuestos de infracción. Asimismo, la exigencia de respetar el debido proceso y garantizar el derecho de defensa del trabajador actúa como un freno frente a decisiones unilaterales que pretendan desconocer la participación del trabajador en su descargo. De igual modo, los principios de proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez constituyen parámetros sustantivos y temporales que condicionan la validez de la sanción: el empleador no puede imponer una sanción más gravosa que la falta cometida, ni puede prolongar indefinidamente la decisión de sancionar.

Finalmente, la prohibición de sanciones pecuniarias evidencia que la facultad sancionadora no puede convertirse en un mecanismo de recorte salarial encubierto.

Así, lo que a primera vista aparece como simples características, en realidad se configura como un sistema de límites legales y constitucionales que buscan equilibrar el poder de dirección empresarial con la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Desde esta perspectiva, el análisis de la facultad disciplinaria cobra plena relevancia en nuestro tema de investigación, pues permite advertir que, en la práctica, la fiscalización y sanción del uso inadecuado de certificados médicos no es un poder irrestricto del empleador. Por el contrario, se trata de una potestad que, aun siendo legítima, debe ejercerse bajo límites legales que impiden excesos y garantizan que cualquier medida adoptada sea compatible con el ordenamiento legal y con los derechos del trabajador.

2.3.2.3. Infracciones laborales y sistema de sanciones aplicables

Como se ha señalado en los apartados precedentes, el poder disciplinario del empleador constituye una manifestación de sus facultades de dirección y control dentro de la relación laboral, y como bien mencionábamos, su finalidad es la corrección de aquellas conductas del trabajador que resulten incompatibles con las obligaciones asumidas en el marco del vínculo de trabajo. No obstante, tal como se ha desarrollado previamente, esta potestad no puede ejercerse de manera absoluta, sino que se encuentra delimitada por una serie de principios y garantías que buscan evitar su ejercicio arbitrario. Sobre esa base, en el presente apartado lo que haremos es identificar cuáles son aquellas conductas que pueden constituir infracciones laborales y en caso determinarse su existencia cuáles son las sanciones que el ordenamiento jurídico peruano prevé frente a su comisión.

Sobre el primer punto podemos afirmar que la conducta de un trabajador constituirá una infracción laboral cuando suponga el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo, estas obligaciones derivan en principio de la ley, pero también de diversas fuentes normativas de la relación laboral, como por ejemplo el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, los convenios colectivos e incluso de forma transversal el principio de la buena fe laboral que impone el respeto a los deberes de lealtad, colaboración, veracidad y respeto recíproco. En suma, podemos confirmar que una conducta configura una infracción laboral cuando vulnera cualquiera de estas obligaciones y por lo tanto justifica la necesidad del empleador de tomar las medidas correctivas necesarias para corregir dicha conducta y preservar la relación laboral.

Si relacionamos este punto con el apartado anterior en el que desarrollamos límites y alcances del poder disciplinario, encontramos que este se vincula directamente con el principio de legalidad y tipicidad, en la medida que, para que una conducta pueda ser sancionada válidamente debe encontrarse previamente prevista como infracción en alguna de las fuentes normativas a las que hacíamos mención y esto a su vez supone que tanto las obligaciones y las consecuencias derivadas de su incumplimiento deban ser preexistentes, claras y conocidas por el trabajador, ya sea a través de la ley, del contrato de trabajo, del reglamento interno o de otros instrumentos normativos, pues

solo así se garantiza que el ejercicio del poder disciplinario no responda a decisiones discrecionales o imprevisibles por parte del empleador.

Ahora bien, teniendo claro lo que es una “falta laboral” es lógico continuar con el desarrollo de este apartado analizando cuales son las medidas disciplinarias que son aplicables en caso de que, siguiendo la pauta anterior, se determine que en efecto un trabajador cometió una falta. Al respecto es preciso aclarar que ni la LPCL ni su Reglamento establecen ni una lista, ni un procedimiento ni una escala de sanciones o medidas disciplinarias menores o previas al despido. Sin embargo, cabe recordar como el artículo 9 de la LPCL (1997) establecía que, por la subordinación el empleador tenía la facultad de "sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la **razonabilidad**, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador", tomando esto en cuenta es que nos permitimos afirmar que nuestro ordenamiento no concibe la potestad sancionadora como mecanismo limitado al despido, sino que, sin reconocer la existencia de una “*escala*”, permite, y de un modo u otro también obliga, a graduar la respuesta del empleador ante la comisión de una falta. Así, frente a incumplimientos de menor entidad o ante infracciones iniciales, es facultad y obligación del empleador el merituar la imposición de medidas correctivas tales como la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión de labores sin goce de remuneraciones, o el despido, de forma razonable; tomando en cuenta que su finalidad es esencialmente correctiva (más que punitiva) en la medida en que buscan advertir al trabajador sobre el incumplimiento cometido y promover la adecuación de su conducta, procurando la continuidad del vínculo laboral.

En este sentido, consideramos relevante expresar que, cual sea el caso, la elección de la medida disciplinaria deberá sujetarse al principio de proporcionalidad que, según el Tribunal Constitucional, debe ser evaluado a través del test de proporcionalidad dividido en tres partes: Primero tenemos el juicio de idoneidad, el cual que exige que el castigo sea útil y adecuado para corregir la conducta y restablecer el orden laboral. Segundo, tenemos el juicio de necesidad el cual que obliga al empleador a verificar que no exista una sanción más leve capaz de lograr el mismo objetivo, es decir que prohíbe el uso de medidas graves como por ejemplo el despido, si una amonestación o una suspensión fuera suficiente. Y tercero tenemos la proporcionalidad en sentido estricto el cual que impone la necesidad de preservar un equilibrio lógico y justo entre la gravedad de la falta cometida y la gravedad de la sanción impuesta. En consecuencia, al momento de imponer una sanción al trabajador el empleador deberá considerar que al existir otras medidas debe graduar su imposición en relación a la falta y a la finalidad última que se busca al ejercer su facultad disciplinaria. Así pues, al ser el despido la sanción más lesiva, pues pone fin definitivo a la relación laboral, este principio exige que opere como último recurso, reservándose exclusivamente para aquellas infracciones que destruyen la confianza y hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral.

2.3.2.4. El despido

Ahora bien, dado el objeto de nuestra investigación, a continuación, desarrollaremos la figura del despido, por cuanto constituye la máxima expresión de la potestad sancionadora del empleador y

además porque resulta particularmente relevante para los supuestos de fraude en el uso de certificados médicos, el cual es el tema de investigación en la presente tesis. Al hablar de despido, entendemos que este constituye una forma de extinción unilateral del contrato de trabajo por decisión del empleador, en efecto, el artículo 22 de la LPCL establece que para disponer el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que labore cuatro o más horas diarias resulta indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Al inicio del apartado anterior decíamos que aquellas causas justas para la imposición de sanciones derivaban del incumplimiento del trabajador de obligaciones laborales contenidas en la ley, contrato de trabajo, RIT, convenios colectivos, o cualquier otro instrumento interno.

Sin embargo, encontramos que para el despido se requiere específicamente la concurrencia de una causa justa contemplada en ley, con lo cual deducimos que el despido no será siempre por la comisión de faltas, sino que podrá tener otras fuentes. En efecto, el artículo 22 de la LPCL (1997) señala que “(...) La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...)”, con lo cual queda claro que las causas justas de despido se clasifican según la LCPL en dos grandes categorías: (i) Aquellas relacionadas con la capacidad del trabajador y (ii) Aquellas vinculadas con su conducta. Esta clasificación se encuentra recogida en los artículos 23 y 24 de la LPCL.

Según el artículo 23 de la citada norma, constituyen causas relacionadas con la capacidad del trabajador:

- (...) a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (LPCL, 1997)

Por su parte, el artículo 24 establece como causas relacionadas con la conducta del trabajador: “a) La comisión de **falta grave**; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador” (LPCL, 1997).

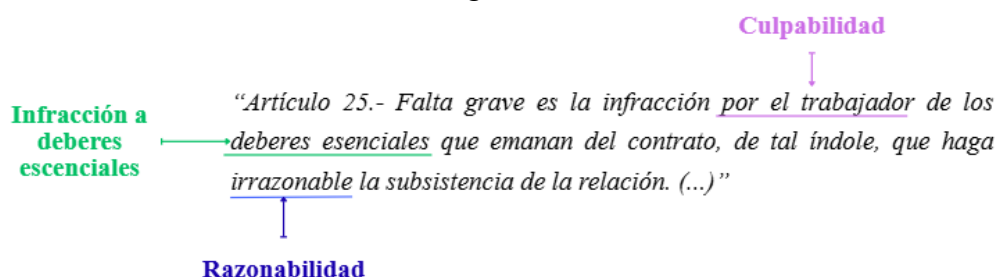
Dentro de estas categorías, la figura de la falta grave constituye la más útil a nuestro tema de investigación en tanto comprende un conjunto de supuestos en los que el trabajador infringe deberes esenciales derivados del contrato de trabajo entre las cuales puede ser tipificado el uso fraudulento de certificados médicos en sus distintas modalidades. En este sentido, el artículo 25 de la LPCL (1997) desarrolla qué conductas son consideradas faltas graves:

- a) El incumplimiento de obligaciones laborales que suponga quebrantamiento de la buena fe, resistencia reiterada a órdenes vinculadas al trabajo, paralización intempestiva de labores o inobservancia grave de los reglamentos internos de trabajo o de seguridad e higiene.

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento laboral, verificada fehacientemente.
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, así como su retención o uso indebido.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada, la sustracción o uso no autorizado de documentos de la empresa, la entrega de información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio o de obtener ventaja, y la competencia desleal.
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas, sin necesidad de reiterancia cuando la naturaleza de las funciones revista especial gravedad, considerando además que la negativa a someterse a la prueba constituye reconocimiento de dicha condición.
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra contra el empleador, sus representantes, personal jerárquico o compañeros de trabajo, dentro o fuera del centro laboral si se derivan directamente de la relación.
- g) El daño intencional a bienes, maquinarias, instalaciones o documentación de la empresa.
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días o quince días en ciento ochenta días, así como la impuntualidad reiterada pese a sanciones previas.
- i) El hostigamiento sexual cometido por representantes del empleador o por trabajadores en general, independientemente de la posición jerárquica de la víctima.

Ahora bien, la primera parte del mismo artículo en mención define la falta grave como aquella infracción de los deberes esenciales derivados del contrato de trabajo que, por su naturaleza o gravedad, hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, siendo además que, para que una conducta pueda ser calificada como falta grave es necesario que concurren determinados elementos sustanciales que justifiquen la decisión del empleador de poner fin al vínculo laboral, los cuales a nuestro juicio son tres: (i) Culpabilidad, (ii) Gravedad y (iii) Infracción de los deberes esenciales derivados del contrato de trabajo. Así se entienden del texto de la primera parte del artículo 25 de la LCPL.

Figura 4: Elementos sustanciales de la falta grave.



Fuente: Elaboración propia basada en el artículo 25 del T.U.O. del D. Leg N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

En efecto, para hablar de una falta grave entonces, además de ser necesario el encuadre exacto de la conducta en las causales antes citadas, es necesario que concurren los **elementos constitutivos sustanciales** para sustentar la validez de la decisión del empleador para poner fin la relación laboral:

1. En primer lugar, debe existir una **infracción de deberes esenciales derivados del contrato de trabajo**. Al respecto, si bien la ley no enumera de manera exhaustiva cuáles son estos deberes, es posible identificarlos a partir de las propias obligaciones que estructuran la relación laboral, tales como el deber de obediencia, diligencia, lealtad y respeto a las normas internas de la empresa; o incluso, a partir del listado de faltas graves que contiene el artículo 25 de la LCPL.
2. En segundo lugar, la conducta debe revestir una **gravedad suficiente**. Lo cual implica que el incumplimiento cometido genere una afectación sustancial al vínculo laboral, de tal magnitud que destruya la confianza necesaria para la continuidad de la relación de trabajo. En este sentido, la falta puede considerarse grave cuando, por su trascendencia o por sus consecuencias, produce una lesión significativa a los intereses del empleador o al normal desarrollo de la actividad laboral.
3. Finalmente, debe analizarse la **culpabilidad del trabajador**, lo que supone verificar que la conducta haya sido realizada de manera libre y consciente, permitiendo imputarle responsabilidad por el incumplimiento cometido, ya sea por dolo o por negligencia grave.

Además de estos elementos sustanciales, la evaluación de la procedencia del despido disciplinario suele considerar determinados **parámetros de valoración** que permiten apreciar adecuadamente la conducta imputada. Entre ellos se encuentran la causalidad, la proporcionalidad y la oportunidad.

1. La **causalidad** se encuentra referida a la relación existente entre el trabajador y la conducta que se le atribuye, así como entre dicha conducta y el incumplimiento que se le pretende imputar.
2. La **proporcionalidad** exige que exista una adecuada correspondencia entre la gravedad de la falta cometida y la sanción impuesta, de modo que el despido solo resulte aplicable cuando las medidas disciplinarias de menor intensidad resulten insuficientes.
3. Y, finalmente la **oportunidad**, que se encuentra referida a que la reacción del empleador debe producirse dentro de un plazo razonable desde el momento en que toma conocimiento de la falta, evitando así que el transcurso del tiempo desvirtúe la gravedad de la conducta.

De esta manera, se observa que el sistema jurídico peruano establece un catálogo de causales de despido, diferenciando entre aquellas vinculadas a deficiencias en la capacidad del trabajador y aquellas derivadas de su conducta. Entre estas últimas, la noción de falta grave se erige como una cláusula de cierre que permite sancionar conductas que quiebran la confianza y la buena fe que sustentan la relación laboral, lo que resulta especialmente relevante para el análisis del uso fraudulento de certificados médicos, conducta que podría subsumirse dentro de ciertos incisos de este catálogo.

En este contexto, la regulación contenida en los artículos 16, 22, 23, 24 y 25 de la LPCL establece tanto las causas de extinción del contrato de trabajo como los criterios sustanciales que permiten evaluar la validez del despido. En consecuencia, para determinar la legitimidad de una decisión de esta naturaleza resulta necesario verificar, en primer lugar, la existencia misma del acto de despido; en segundo lugar, el cumplimiento del procedimiento formal previsto por la normativa laboral; y, finalmente, la concurrencia y acreditación objetiva de una causa justa que justifique la ruptura del vínculo laboral.

2.3.2.5. Impugnación judicial del despido disciplinario

En los apartados anteriores hemos desarrollado los alcances del poder disciplinario del empleador y los principios que orientan su ejercicio. Sin embargo, aun cuando esta potestad se pueda ejercer invocando una causa justa y siguiendo el procedimiento con las garantías necesarias, pueden surgir controversias respecto de la legitimidad del cese dispuesto. Con lo cual, consideramos necesario profundizar en lo que ocurre cuando dichas garantías mínimas no se observan o cuando pese a haberse cumplido formalmente el trabajador considera que el cese ha sido injusto o desproporcionado, no encontrándose de acuerdo con la sanción que le es impuesta. Es en esos supuestos que nuestro ordenamiento jurídico habilita al trabajador a impugnar el despido en sede judicial a través de distintas vías que buscan tutelar sus derechos, reparar el daño sufrido y, en determinados casos, restituir la relación laboral.

El desarrollo de este punto para nosotros es de suma importancia pues nos permite delimitar la frontera entre el legítimo ejercicio de la potestad sancionadora y el exceso o abuso que la convierte en una decisión arbitraria o inconstitucional sancionada por la propia ley. Asimismo, constituye un punto de partida para evaluar críticamente cómo la ley sanciona al empleador, qué remedios ofrece al trabajador afectado y, sobre todo, cómo estas acciones judiciales pueden impactar en la fiscalización y sanción de conductas como el uso fraudulento de certificados médicos.

Tomando todo ello en consideración haremos un repaso breve de las principales tipologías de despido contempladas por nuestro ordenamiento jurídico y desarrolladas por la jurisprudencia constitucional y laboral, a fin de retratar con claridad cuáles son las acciones que puede ejercer el trabajador despedido:

- Despido arbitrario

Cuando hablamos de este tipo de despido, nos remitimos al artículo 34, segundo párrafo, de la LPCL (1997) establece que “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido”. Como se aprecia entonces el despido arbitrario se configura bajo dos supuestos que han sido denominados de la siguiente manera: (i) despido incausado, cuando no se indica motivo alguno y (ii) despido injustificado, cuando se invoca una causa, pero esta no se prueba en juicio.

En ambos supuestos el trabajador no tiene derecho a la reposición, sino únicamente a una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año de servicios, con un tope de 12 remuneraciones.

- **Despido nulo**

Por otro lado, tenemos al despido nulo que se configura cuando se vulnera directamente derechos fundamentales reconocidos por la Constitución. En tal sentido, el artículo 29 de la LPCL establece expresamente las causales de nulidad: afiliación sindical o participación en actividades sindicales; ser candidato o representante de los trabajadores; presentar una queja o demanda contra el empleador; discriminación por sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otra índole, y, finalmente, el despido vinculado al embarazo, nacimiento y lactancia. En estos casos, la consecuencia jurídica es la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, junto con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, pues el despido carece de validez desde su origen.

- **Despido fraudulento**

Finalmente, tenemos un despido desarrollado íntegramente por el Tribunal Constitucional, institución que a partir de la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco) identificó una categoría autónoma frente al despido arbitrario y al despido nulo: el despido fraudulento. Conforme lo señalado por el Tribunal, este se presenta cuando bajo una apariencia de legalidad el empleador encubre de manera fraudulenta, con un ánimo perverso, y auspiciado por el engaño, una decisión contraria a la verdad y a la buena fe, empleando mecanismos dolosos como la (i) imputación de hechos falsos, inexistentes o imaginarios, (ii) la invocación de faltas no previstas en la ley (artículo 25 de la LPCL), vulnerando el principio de tipicidad, (iii) la fabricación de pruebas – Expediente N° 0206-2025-PA/TC, (iv) la obtención del consentimiento viciado del trabajador o vicio de voluntad (dolo, amenaza, coacción, intimidación) – Expediente N° 628-2001-AA/TC y (v) cuando se utiliza fraudulentamente una modalidad de contratación - Expediente N° 06235-2007 PA/TC. Como se advierte, lo que se sanciona es el ánimo perverso aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y requisitos procedimentales. La sanción frente a este tipo de despido es la reposición del trabajador por haberse vulnerado el derecho al trabajo y al debido proceso.

- **Despido indirecto**

Finalmente, el artículo 30 de la LPCL equipara ciertos actos del empleador al despido, al configurar los denominados actos de hostilidad. Entre ellos se encuentran: la falta de pago de remuneraciones (salvo fuerza mayor debidamente acreditada), la reducción de categoría o remuneración, el traslado perjudicial de local de trabajo, la inobservancia de medidas de seguridad e higiene, los actos de violencia o faltamiento grave de palabra, la discriminación, los actos contra la moral y la dignidad, así como la negativa a realizar ajustes razonables para trabajadores con discapacidad. En estos supuestos, el trabajador puede emplazar por escrito al empleador imputándole el acto hostil y otorgándole un plazo

razonable (no menor a seis días naturales) para rectificar su conducta. De no hacerlo, el trabajador puede considerarse despedido y demandar la indemnización correspondiente.

La gama de acciones con las que cuenta el trabajador revela la diversidad de escenarios en que los que un despido puede devenir en ilegal si no es efectuado acorde a ley. Para el caso concreto de nuestra investigación el desarrollo de este punto resulta clave en la medida que el uso fraudulento de certificados médicos puede dar lugar a un despido disciplinario legítimo; sin embargo, si el empleador no respeta las garantías mínimas del procedimiento (derecho de defensa, motivación suficiente, proporcionalidad, entre otros) el trabajador podría accionar judicialmente alegando despido arbitrario, fraudulento o incluso nulo, con consecuencias que van desde la indemnización hasta la reposición. En consecuencia, el desarrollo de estas categorías en el marco teórico no solo tiene un interés académico, sino que también una finalidad preventiva que es básicamente el evitar que las sanciones impuestas por el empleador sean dejadas sin efecto en sede judicial. En síntesis, sobre este apartado, queda claro que los tipos de despido previstos en nuestro ordenamiento (arbitrario, nulo, fraudulento y por actos de hostilidad) constituyen manifestaciones diversas de la tutela judicial frente al ejercicio irregular de la potestad disciplinaria, su estudio nos permite advertir que el respeto a los principios antes desarrollados es la mejor garantía para la validez del despido. De lo contrario, el empleador se expone a que su decisión sea declarada ilegal y por lo tanto a verse obligado a indemnizar o reponer al trabajador. Este análisis, por tanto, nos habilita a plantear un enfoque preventivo para enfrentar supuestos de uso fraudulento de certificados médicos, asegurando que la respuesta disciplinaria se encuentre debidamente sustentada y sea jurídicamente incuestionable.

2.4. Suspensión del contrato de trabajo

2.4.1. Definición

Durante el desarrollo del vínculo laboral pueden surgir situaciones que impidan a un trabajador cumplir con la obligación legal que le corresponde de prestar sus servicios a su empleador. En algunos casos, estas circunstancias acarrearán la ruptura del vínculo laboral, pero no siempre. En efecto, pueden darse ciertos escenarios en los que dichos impedimentos sean meramente transitorios y si su origen se dio, además, de forma legítima y fuera del ámbito de control del trabajador o del empleador, entonces estaremos frente a un panorama excepcional en el que nuestro ordenamiento prevé mecanismos de gestión con el fin de no afectar la continuidad de la relación laboral.

Esta figura se denomina *suspensión del contrato de trabajo* y ocasiona el cese temporal de las obligaciones recíprocas de ambas partes, las cuales se reanudan al concluir la causal que motivó la suspensión, siendo su principal objetivo la preservación del contrato de trabajo y el evitar la ruptura definitiva del vínculo laboral, velando en muchos casos por la conciliación entre la vida laboral con la vida personal. Es vital reconocer la trascendencia detrás del objetivo que persigue esta figura pues se desprende de la existencia de una “*vocación de conservación en el tiempo de la relación laboral*” desarrollada constitucionalmente en los artículos 22 y 27 de la Carta Magna,

en los cuales se reconoce el derecho de los trabajadores a mantenerse en su puesto de labores y por lo tanto contempla una protección especial a favor de estos, dejando en evidencia que la finalidad constitucional es mantener la continuidad del contrato de trabajo (principio de continuidad).

En la LPCL, la suspensión del contrato de trabajo se desarrolla en el Capítulo III; en concreto, podemos remitirnos al artículo 11 de la LPCL (1997), el cual señala que:

Se suspende el contrato de trabajo cuando **cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral**. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores. (resaltado nuestro)

Como se aprecia, la suspensión del contrato de trabajo contempla, como veníamos retratando, una interrupción en la ejecución de obligaciones de las partes de una relación laboral, sin embargo, dependiendo del cese o continuidad en el pago de la remuneración, la ley distingue dos tipos de suspensión. Como primer tipo tenemos la “suspensión imperfecta” que implica para el empleador la obligación de seguir abonando la remuneración del trabajador sin contraprestación efectiva de labores. Y, como siguiente tipo de suspensión, tenemos la denominada “suspensión perfecta”, la cual, de manera contraria a la imperfecta, suspende el contrato de trabajo cuando cesa la obligación del trabajador de prestar sus labores y a su vez la del empleador de seguir abonando la remuneración, siendo el caso que, la aplicación de una u otra se encuentra regulada en ley bajo causales específicas.

El marco general de aplicación de la suspensión del contrato de trabajo se encuentra en el artículo 12 de la LPCL (1997), en la cual se refiere que:

Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Como se aprecia, el artículo 12 de la citada norma enumera las diversas causas legales que habilitan esta paralización (tales como el descanso vacacional, licencias, caso fortuito, entre otras). Sin embargo, para los fines de la presente investigación, resalta la causal tipificada en el inciso b): “*La enfermedad y el accidente comprobados*”. En efecto, uno de los escenarios que propician la suspensión del vínculo laboral es aquel relacionado a la salud del trabajador. Así pues, es evidente que la enfermedad o la ocurrencia de un accidente pueden generar una imposibilidad temporal al trabajador para el desempeño de las labores habituales que tiene a su cargo. Sin embargo, por imperio de la ley esta situación no extingue el vínculo laboral, sin embargo, al incidir en su normal ejecución, actúa suspendiendo el vínculo laboral por el periodo en el cual el trabajador no pueda prestar efectivamente sus servicios.

Durante este tiempo de incapacidad, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una naturaleza mixta. Será imperfecta al inicio, pues los 20 primeros días el empleador carga con la obligación de abonar la remuneración normal al trabajador de acuerdo con el artículo 12 de la LMSSS. Sin embargo, luego la suspensión se torna en perfecta por cuanto, a partir del día 21, se activa el régimen de subsidios a cargo de EsSalud hasta por un máximo de 11 meses con 10 días, y, si bien el subsidio debe ser pagados por el empleador con cargo a reembolso de acuerdo con el artículo 14 del Decreto Supremo N° 013-2019-TR, su naturaleza es subsidiada, lo que le da este carácter perfecto.

Teniendo en cuenta lo expuesto, decimos que la suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica a través de la cual, como lo dice su nombre, se suspende temporalmente el vínculo laboral del trabajador atendiendo a la concurrencia de ciertos presupuestos que determinan la suspensión del contrato laboral al materialmente encontrarse impedida la prestación efectiva de labores. Asimismo, del artículo 11 de la LPCL, se advierte que la suspensión del contrato de trabajo puede ser de tipo perfecta cuando ni el trabajador debe prestar sus labores ni el empleador abonar su remuneración, y puede ser también de tipo imperfecta cuando el empleador debe seguir abonando la remuneración del trabajador pese a que este no realiza labor alguna. En este contexto encontramos en el literal b: la enfermedad y el accidente comprobados, como causal de especial relevancia para nuestro caso de investigación, en la medida que, un trabajador que padece una alteración en su salud no suspende su contrato por su sola voluntad, sino que requiere “comprobar” dicho estado, siendo el certificado de descanso médico el título habilitante e idóneo que activa la suspensión de sus obligaciones laborales, derivando su uso fraudulento en el abuso de la figura de la suspensión del contrato de trabajo.

2.4.2. Características

Como se expuso en el apartado anterior, la suspensión del contrato de trabajo constituye una figura jurídica que busca preservar la vigencia del vínculo laboral pese a la existencia de causas que impiden, de manera temporal, el cumplimiento efectivo de las obligaciones principales del trabajador y el empleador. Siendo así, y luego de haber identificado su concepto, naturaleza jurídica y supuestos, corresponde ahora abordar sus características más relevantes, lo cual nos

permitirá entender mejor sus alcances prácticos y dogmáticos, sobre todo en torno a la suspensión del vínculo laboral por enfermedad o accidente.

Toyama (2015) ha señalado que esta figura presenta una serie de rasgos centrales que permiten delimitar su contenido. Así, se identifica en principio que su fuente no se restringe únicamente a la ley, sino que puede encontrarse también en los convenios colectivos, acuerdos individuales, la costumbre o los reglamentos internos de trabajo. Asimismo, se trata de un cese temporal de las obligaciones contractuales sin que ello implique la ruptura definitiva del vínculo laboral, lo cual la diferencia claramente de las causales de extinción del contrato. En esa misma línea, refiere que durante el período de suspensión no existe una prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, sin embargo, ello no supone la desaparición absoluta de todos los efectos del contrato, pues subsisten determinados deberes derivados de la relación laboral, particularmente aquellos de naturaleza ética, como la lealtad, la fidelidad, la confianza y el respeto mutuo, los cuales continúan rigiendo el comportamiento de las partes incluso en ausencia de prestación efectiva de servicios.

Ahora bien, más allá de estos rasgos generales, Toyama (2015) ha destacado dos características que resultan especialmente relevantes para comprender la lógica de esta institución, las cuales son la causalidad y la temporalidad, estas, se encuentran estrechamente vinculadas con los dos primeros elementos previamente descritos y permiten de ese modo explicar su funcionamiento desde una perspectiva más estructural.

En primer lugar, tenemos la causalidad que implica, como dice su nombre, la necesidad de una causa que justifique esta interrupción, y, por lo tanto, prohíbe que esta responda a decisiones unilaterales o arbitrarias de cualquiera de las partes, sea del empleador o del trabajador. Ahora bien, dicha causa, además de existir, debe estar jurídicamente respaldada, es decir que, no solo se necesita una causa, que podría ser cualquiera, sino que además debe ser una causa contemplada en algún instrumento normativo; al respecto el autor describe que estas no solo pueden derivar de la ley, sino también de acuerdos trabajador-empleador o disposiciones reglamentarias. Pero no solo eso, sino que, aún más importante, para que se cumpla el criterio las causas además de encontrarse contempladas normativamente, deben también ser debidamente acreditadas. Caso contrario, situaciones como la presentación de un certificado médico fraudulento pueden actuar generando inicialmente un escenario de suspensión legítima, sin embargo, de no ser debidamente justificadas pueden posteriormente ser recalificadas como inasistencias injustificadas, lo que pone en evidencia la relevancia de la acreditación material la causa invocada. En este punto, resulta pertinente recordar la exigencia normativa regulada en el artículo 37 del RLFE (1996) que obliga al trabajador a comunicar su ausencia dentro de un plazo de 3 días, bajo apercibimiento de que dicha omisión pueda configurar abandono de trabajo, aspecto que se vincula directamente con los supuestos de incapacidad temporal que forman parte del objeto de la presente investigación.

En segundo lugar, el autor desarrolla la temporalidad como una segunda característica que permite diferenciar la suspensión de otras figuras, como la extinción del contrato de trabajo. En efecto, la suspensión presupone siempre la posibilidad futura de reanudación de las prestaciones laborales, de modo que la causa que la origina no elimina la relación jurídica, sino que únicamente interrumpe

su ejecución por un período determinado, el cual puede ser breve o prolongado dependiendo de las circunstancias del caso.

En atención a lo expuesto, podemos concluir que la suspensión del contrato de trabajo presenta un conjunto de características orientadas a garantizar un equilibrio entre la necesidad de preservar la continuidad de la relación laboral y la protección frente a contingencias que impiden el normal desarrollo de las prestaciones, pero también nos muestra que la suspensión del contrato de trabajo no exime al trabajador de toda obligación, sino más bien, que actúa como una pausa estrictamente condicionada a la verdad y a la buena fe, en la medida que como refiere Toyama (2015) el período de suspensión no supone la desaparición de todos los efectos del contrato subsistiendo algunos deberes derivados de la relación laboral como la buena fe, lealtad, fidelidad, confianza y el respeto mutuo, los cuales continúan rigiendo el comportamiento de las partes incluso en ausencia de prestación efectiva de servicios.

2.4.3. Clasificación

Continuando con el análisis de la suspensión del contrato de trabajo, y luego de haber abordado su definición, naturaleza jurídica, supuestos generales e incluso sus principales características, corresponde ahora detenernos en la clasificación de los supuestos de suspensión contemplados legalmente, este aspecto resulta crucial para comprender las diferencias sustantivas entre las modalidades en las que puede operar esta institución. En efecto, si bien toda suspensión tiene como denominador común la interrupción temporal de las prestaciones esenciales de la relación laboral, no todas ellas producen los mismos efectos jurídicos, particularmente en lo que respecta al derecho del trabajador a percibir remuneración durante el período de suspensión.

En este sentido, al remitirnos al artículo 11 de la LPCL, encontramos que la suspensión del contrato puede adoptar dos modalidades: **la perfecta y la imperfecta**. La primera implica la interrupción recíproca de las obligaciones de ambas partes; es decir, tanto la del trabajador de prestar servicios como la del empleador de abonar la remuneración. La segunda, en cambio, supone que, pese a no existir una prestación efectiva de labores, el empleador mantiene la obligación de continuar pagando la remuneración en escenarios específicos justificados por razones de política laboral y protección de derechos fundamentales.

A partir de esta delimitación conceptual, Toyama (2015) detalla que dentro de los supuestos de **suspensión perfecta** se encuentran la maternidad, el ejercicio de cargos públicos, la huelga, la sanción disciplinaria, la detención del trabajador, el caso fortuito y la fuerza mayor, entre otros casos expresamente previstos en la normativa. Por su parte, en la **suspensión imperfecta** se ubican situaciones tales como las vacaciones, la hora de lactancia, la licencia sindical, la licencia por paternidad, la invalidez temporal, enfermedad o accidentes comprobados, así como otras modalidades legales o convencionales en las que se privilegia la continuidad de la remuneración pese a la inactividad laboral.

Trayendo lo desarrollado a la presente investigación debemos acotar que la suspensión por enfermedad o accidente a nuestro juicio debería ser clasificada como un supuesto de suspensión mixta. En efecto, aunque durante el período de incapacidad el trabajador no presta servicios, el

empleador mantiene la obligación de abonar la remuneración los primeros veinte días de incapacidad configurando un clásico caso de suspensión imperfecta. Sin embargo, es el caso que, una vez superado dicho plazo el sistema de seguridad social de salud a través de EsSalud asume el pago de subsidios, lo cual refleja un desplazamiento de la carga económica del empleador a la seguridad social, convirtiéndose a partir del día 21 en una suspensión perfecta.

Esta modalidad de pago de remuneración/subsidio, busca equilibrar los intereses tanto del empleador como del trabajador. Así pues, por un lado, protege al trabajador frente a una situación de vulnerabilidad derivada de una enfermedad asegurándole ingresos, pero también limita la responsabilidad del empleador en el tiempo, evitando que este deba asumir indefinidamente las consecuencias de una contingencia ajena a su control.

2.5. Incapacidad temporal para el Trabajo

2.5.1. Noción general

Habiendo concluido el análisis de la suspensión del contrato de trabajo, consideramos imperativo aterrizar este concepto en el supuesto de hecho que constituye el núcleo de la presente investigación. En efecto, de la lista de causales que prevé nuestro ordenamiento para la suspensión del contrato de trabajo, destaca para nuestro tema aquella derivada de la alteración en la salud del trabajador (LPCL, 1997, lit. b, art. 12) cuyo vínculo con esta investigación resulta evidente; al ser justamente el certificado de descanso médico, cuyo uso fraudulento estudiamos, el documento esencial a través del cual se acredita la imposibilidad del trabajador de laborar por razones de salud. En tal sentido, resulta coherente enlazar el estudio de dicho instrumento con la figura jurídica que finalmente sustenta, es decir, la incapacidad temporal para el trabajo.

Siendo así, resulta necesario precisar una distinción conceptual relevante. Como se ha señalado en el apartado anterior, la LPCL tipifica como causal de suspensión del contrato de trabajo a la “enfermedad y el accidente comprobados” (LPCL, 1997, art. 12), mas no hace referencia expresa a la incapacidad temporal para laborar. A partir de ello, surge la interrogante acerca de si ambos conceptos resultan equivalentes o si, por el contrario, responden a categorías distintas. Para resolver esta cuestión, es imprescindible analizar dicha causal a la luz de lo dispuesto en la LMSSS, norma que introduce este concepto, al materializar la causal de suspensión y denominarla en su ámbito como Incapacidad Temporal para el Trabajo. En concreto, conforme se encuentra regulado en los artículos 2, 9 y 12 de la LMSSS, se concibe esta figura no solo como un estado clínico que acredita un impedimento material del trabajador para ejecutar sus labores por razones de salud, sino que además constituye el presupuesto fáctico y legal que activa el derecho a las prestaciones de recuperación y fundamentalmente a los subsidios económicos ante la Seguridad Social.

Siendo así, encontramos que ambas figuras tienen una relación causal, en la medida que la alteración de la salud contemplada en el literal b) del artículo 12 de la LPCL es la que origina una incapacidad temporal para el trabajo que, al ser validada mediante el respectivo certificado médico, justifica jurídicamente la interrupción de las obligaciones laborales frente al empleador y legitima el acceso a la cobertura del sistema de seguridad social - EsSalud.

En esa misma línea, resulta pertinente precisar la naturaleza jurídica de la incapacidad temporal para el trabajo, la cual no se agota en la mera existencia de una enfermedad o dolencia, sino que constituye una situación jurídicamente calificada que produce efectos específicos en distintos planos normativos. Así, mientras la enfermedad o el accidente configuran hechos biológicos, la incapacidad temporal supone su reconocimiento jurídico a través de los mecanismos previstos por el ordenamiento, diferenciándose además de otras figuras como la incapacidad permanente, que conlleva consecuencias distintas en términos de protección social y extinción o modificación del vínculo laboral.

Esto último nos lleva a entender la razón de ser de esta figura, cuya finalidad máxima es salvaguardar al trabajador frente a contingencias que escapan a su control. Zegarra (2019) nos habla de una finalidad protectora mediante la cual, cuando un trabajador padece una enfermedad nuestro ordenamiento reconoce su derecho a conservar sus ingresos, velando porque la recuperación de su salud no implique un menoscabo económico. Baylón (1971), concuerda al respecto y acota que esta finalidad protectora no es solo inmediata sino también a largo plazo, pues la remuneración que un trabajador pueda seguir percibiendo durante su incapacidad tiene efectos diferidos como el derecho a seguir gozando de las prestaciones que prevé la ley a raíz de las aportaciones realizadas por el empleador a EsSalud. Bajo esta lógica nos resulta evidente cómo la incapacidad temporal es más bien una manifestación de la función social de la remuneración y de la solidaridad asegurativa.

Finalmente, es necesario enfatizar el rol del certificado médico dentro de esta estructura, en tanto constituye el principal medio de acreditación de la incapacidad temporal para el trabajo. En efecto, dicho documento no genera por sí mismo la incapacidad, sino que la declara y la hace jurídicamente oponible tanto al empleador como al sistema de seguridad social-EsSalud. De ahí que su validez, veracidad y adecuada emisión resulten determinantes para el correcto funcionamiento del sistema, convirtiéndose a su vez en un punto crítico de control frente a eventuales usos indebidos o fraudulentos, aspecto que será desarrollado en los apartados siguientes.

2.5.2. El subsidio por incapacidad temporal

Teniendo claro el concepto y naturaleza de la incapacidad temporal para laboral, debemos desarrollar cómo la incapacidad temporal para laborar se proyecta en el plano jurídico, es decir, cuáles son los efectos que finalmente genera dentro de la relación laboral y del sistema de seguridad social. Para ello, recordamos que, mientras la LPCL regula la enfermedad y el accidente comprobados como causales de suspensión del contrato de trabajo, la LMSSS desarrolla la incapacidad temporal como una situación que, además de sustentar dicha suspensión, produce consecuencias económicas a favor del trabajador, las cuales se concretan, en una primera etapa con el pago de la remuneración por parte del empleador y, posteriormente, en el otorgamiento del subsidio por incapacidad temporal a cargo de EsSalud.

Este esquema se encuentra previsto en el artículo 12 de la LMSSS, en el cual se establece que el empleador debe asumir el pago de la remuneración del trabajador durante los primeros veinte días

de incapacidad dentro de cada año calendario. Precisando que, a partir del día veintiuno, se activa el subsidio por incapacidad temporal financiado por EsSalud, el cual puede extenderse hasta por un máximo de once meses y diez días consecutivos, o quinientos cuarenta días no consecutivos dentro de un período de treinta y seis meses, siempre que se cumplan las condiciones establecidas y se cuente con la certificación correspondiente. De este modo, se configura un sistema mixto de cobertura económica: una primera etapa asumida íntegramente por el empleador y una segunda a cargo del sistema de seguridad social.

Ahora bien, conforme al artículo 14 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-TR, si bien el subsidio es financiado por EsSalud, su pago es efectuado inicialmente por el empleador quien luego solicita el reembolso respectivo. Este mecanismo lo que busca es asegurar que el trabajador enfermo continúe percibiendo sus ingresos durante el período de incapacidad sin las interrupciones que podría acarrear el trámite administrativo ante EsSalud, mientras que la carga económica final es asumida por el sistema de seguridad social. Sin embargo, para que este sistema pueda operar, se requiere del cumplimiento de determinados requisitos regulados en el artículo 18 del citado Decreto Supremo, entre los principales se encuentran: (i) estar al día en el pago de aportaciones a EsSalud, (ii) contar con el CITT y (iii) presentar la solicitud con las características de ley, adjuntos requeridos y dentro de un plazo máximo de seis meses desde la culminación de la incapacidad.

Asimismo, los artículos 21 y 39 de la citada norma, prevén supuestos en los cuales se extingue el derecho al subsidio, como, por ejemplo: (i) cuando el trabajador recupera su salud, (ii) cesa el vínculo laboral, (iii) realiza actividades remuneradas durante el período subsidiado, (iv) se elabora un informe médico que califique la incapacidad como no temporal, o, (v) de especial relevancia para esta investigación, cuando se verifica la existencia de conductas fraudulentas en su obtención. En estos casos, no solo se pierde el derecho al subsidio, que de por sí representa un gran inconveniente para el empleador, quien ya realizó el pago del subsidio, sino que pueden generarse obligaciones de devolución y eventuales responsabilidades administrativas o judiciales.

Como se aprecia, si bien el subsidio es finalmente asumido por el sistema de seguridad social, su funcionamiento involucra directamente al empleador y depende, en buena medida, del cumplimiento de las obligaciones del trabajador, como la comunicación oportuna de su incapacidad y el respeto del descanso médico indicado, elementos esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema que la mayoría de veces se encuentran fuera del ámbito de control del empleador, lo que pone en evidencia una situación de especial vulnerabilidad para este, quien asume inicialmente la carga económica sin tener, en muchos casos, herramientas suficientes para verificar de manera inmediata la veracidad de la contingencia alegada.

En síntesis, podemos decir que el subsidio por incapacidad temporal es un mecanismo de protección dentro del sistema de seguridad social que permite garantizar ingresos al trabajador durante su recuperación. Sin embargo, su correcta aplicación depende del cumplimiento de las condiciones lo que adquiere especial importancia frente a los riesgos de uso indebido o fraudulento que serán analizados posteriormente. En este sentido, puede afirmarse que se trata de una prestación en dinero derivada de la incapacidad temporal, que no solo cumple una función

inmediata de protección económica, sino que también se vincula con la función social de la remuneración y con los principios de solidaridad que sustentan el sistema de seguridad social.

2.5.3. Prohibiciones asociadas al abuso de esta figura

Una vez expuesto el marco conceptual y procedimental de la incapacidad temporal para laborar, corresponde abordar las limitaciones o prohibiciones que nuestro ordenamiento jurídico establece para evitar el uso indebido de esta institución. Este punto resulta especialmente relevante para nuestra investigación porque, como se ha señalado previamente, cualquier utilización indebida de este beneficio afecta no solo al empleador y a EsSalud, sino también al propio sistema de seguridad social en su conjunto, erosionando los principios de solidaridad y sostenibilidad que lo fundamentan.

Para entrar en detalle sobre las prohibiciones legales asociadas al abuso de esta figura debemos citar lo que se desarrolla en el Decreto Supremo N° 013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas, el cual contempla en sus artículos 21 y 39 diversas causales que ocasionan la extinción del derecho a percibir el subsidio entre las que se encuentran dos relevantes para este caso: (i) la conducta fraudulenta para la obtención del subsidio y (ii) la realización de labores remuneradas durante el periodo subsidiado.

El primero opera en la fase previa al otorgamiento del subsidio y puede llegar a manifestar en prácticas como la falsificación material o ideológica de certificados médicos o del CITT y el segundo supuesto se presenta en la fase posterior al otorgamiento del subsidio cuando el asegurado, habiéndolo recibido válidamente, incurre en la realización de labores remuneradas durante el periodo de incapacidad temporal, por contradecir su propia naturaleza que de acuerdo con el artículo 15 del RLMSSS que condiciona la vigencia del subsidio a la efectiva imposibilidad de trabajar y a la inexistencia de actividad remunerada, pues de otro modo se desnaturalizaría la premisa central sobre la que se erige esta protección social enfocada en brindar ayuda económica a quien no puede laborar por causa de una enfermedad de carácter temporal.

En conclusión, las prohibiciones vinculadas al abuso de la figura de incapacidad temporal cumplen un rol fundamental en la preservación del sistema de seguridad social, ya que buscan garantizar que el subsidio cumpla con su objetivo genuino: proteger al trabajador realmente incapacitado. Sin embargo, los desafíos probatorios y la amplitud con la que se enuncian algunas causales exigen una mayor precisión normativa y criterios uniformes de interpretación administrativa y judicial, de modo que se evite tanto la impunidad de conductas fraudulentas como la afectación arbitraria de derechos legítimos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Marco Metodológico

3.1. Enfoque

El enfoque de esta investigación es **cualitativo** pues el objeto de estudio no es cuantificable a través de un **diseño no experimental**, ya que se analizará el **fenómeno en su contexto natural** sin manipular variables. Específicamente, se trata de una investigación **de tipo documental-jurídica**, que permitirá la recolección, interpretación y análisis crítico de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales.

3.2. Nivel

Esta investigación tendrá un nivel descriptivo y propositivo.

- **Descriptivo**, porque identificará y caracterizará los supuestos de uso fraudulento de certificados médicos, así como los límites y limitaciones que la jurisprudencia y la normativa imponen a la facultad fiscalizadora del empleador.
- **Propositivo**, porque, a partir del diagnóstico realizado, el estudio culminará con la formulación de una propuesta de mecanismos de gestión y/o reformas normativas orientadas a solucionar la problemática identificada.

3.3. Método

Se utilizará una combinación de métodos coherentes con el enfoque cualitativo-jurídico. El método principal es el **análisis documental**, complementado por el **método hermenéutico** y el **método comparativo**.

- **El método hermenéutico** permitirá la interpretación profunda de los textos jurídicos (leyes, reglamentos y, fundamentalmente, las sentencias) para desentrañar el sentido y alcance de los criterios judiciales.
- **El método comparativo** se empleará para contrastar los distintos criterios identificados en la jurisprudencia nacional, evidenciando sus consistencias y contradicciones, y para analizar soluciones adoptadas en legislaciones extranjeras.

Esta aproximación metodológica permitirá identificar vacíos y limitaciones en el ordenamiento jurídico, sentando las bases para formular propuestas que equilibren eficazmente el poder de dirección del empleador y los derechos del trabajador.

3.4. Población y muestra (de ser el caso)

Dado el carácter cualitativo y documental de la investigación, no se trabaja con una población o muestra en sentido estadístico. La unidad de análisis está constituida por el **corpus documental** seleccionado para el estudio, el cual comprende:

- **Fuentes Jurisprudenciales:** Sentencias de la Corte Suprema, el Tribunal Constitucional y Salas Laborales Superiores emitidas en el periodo 2009-2025.

- **Fuentes Normativas:** Legislación laboral y administrativa pertinente.
- **Fuentes Doctrinales:** Artículos, libros y trabajos de investigación sobre la materia.

La selección de este corpus se realizó mediante un **muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia teórica**, escogiendo aquellos documentos que, por su contenido y relevancia, resultan fundamentales para responder a las preguntas y objetivos de la investigación.

3.5. Técnicas

Para cumplir con los objetivos de esta investigación, se utilizarán las siguientes técnicas:

i. **Análisis documental**

Esta técnica se ejecutará a través de la revisión sistemática de las fuentes que componen la unidad de análisis. Permitirá identificar, extraer y analizar los criterios jurisprudenciales, argumentos doctrinales y mandatos normativos relativos a la problemática, sentando una base sólida para proponer mejoras viables.

ii. **Fichaje**

Esta técnica será ejecutada a través de la elaboración de fichas de análisis documental, las cuales nos ayudarán a sistematizar los datos extraídos de forma coherente. Esto contribuirá a generar ideas y perspectivas que servirán de base para la elaboración de propuestas de mejora en nuestra legislación.

3.6. Instrumentos

i. **Ficha de observación documental**

Este instrumento permitirá organizar y sistematizar la información recopilada a partir de la revisión de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales relevantes para la investigación. Se utilizará para registrar datos esenciales sobre la regulación vigente en materia de certificados médicos, la facultad fiscalizadora del empleador, y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. A través de esta ficha, se categorizará la información por temas clave, identificando vacíos normativos y aspectos críticos en la jurisprudencia que dificulten la fiscalización y sanción del uso indebido de certificados médicos. Se procederá a seleccionar la información más pertinente para el análisis, contrastándola con la legislación extranjera y estudios doctrinales relevantes.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultados y Discusión

4.1. Introducción

Llegados a este punto de la investigación corresponde presentar los resultados obtenidos y la discusión que de ellos se desprende. En efecto, hasta el momento hemos desarrollado un marco teórico que no solo nos permitió precisar conceptos esenciales para este tema, sino que también nos permitió abordar cuestiones problemáticas y reflexiones ciertamente necesarias para comprender a cabalidad el tema central que nos ocupa, es decir, el uso fraudulento de los certificados médicos dentro del derecho laboral peruano.

Ahora bien, antes de continuar conviene detenernos un momento para reconocer algo que consideramos fundamental y es que el problema identificado va más allá de la simple utilización fraudulenta de los certificados médicos, el cual sin duda es un inconveniente serio para las relaciones laborales y la gestión empresarial, pero cuya relevancia para la presente investigación radica principalmente en las consecuencias jurídicas que genera dentro del sistema laboral y de seguridad social.

Sin embargo, es a partir de este fenómeno social que surge el verdadero planteamiento de nuestra investigación en relación a las limitaciones en el ejercicio de la facultad de fiscalización y sanción del uso fraudulento frente a supuestos de uso fraudulento de certificados médicos por parte de los empleadores, cuestión que motivó la necesidad de indagar qué entendemos realmente por estas limitaciones y cómo se diferencian de los límites que se desprenden de forma natural de la facultad fiscalizadora y sancionadora.

De acuerdo con la Real Academia Española la palabra “limitación” puede entenderse como restricción, barrera, cortapisa, traba, obstáculo o inconveniente. Se trata como puede notarse de un término cargado de connotaciones negativas. Por su parte el término “límite” se define como el punto máximo o grado hasta el cual puede llegar algo. Si bien ambos conceptos se relacionan con la idea de restricción, en el fondo son distintos: el límite es la frontera legítima, el marco hasta donde una facultad puede y debe ejercerse; mientras que la limitación es una restricción desventajosa, que en algunos casos carece de justificación y se convierte en un verdadero obstáculo.

La razón por la que traemos esto a colación es porque cuando hablamos del poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso de certificados médicos, como hemos analizado en los capítulos anteriores, debemos entender que dicho poder tiene límites naturales, derivados de la necesidad de proteger los derechos fundamentales del trabajador. Estos límites son innegablemente correctos, necesarios y cumplen una función esencial dentro del sistema jurídico laboral. Sin embargo, el problema se genera cuando esas fronteras razonables se transforman en limitaciones excesivas o injustificadas, que terminan por anular o debilitar indebidamente la facultad del empleador de reaccionar frente a conductas fraudulentas.

El propósito de esta investigación, entonces, es identificar con claridad cuáles son los límites jurídicos válidos y cuáles constituyen limitaciones injustificadas y perjudiciales, que terminan

desbalanceando la relación laboral y dejando al empleador en una situación de vulnerabilidad frente a prácticas desleales. En última instancia nuestro objetivo es, a partir de esa identificación, proponer alternativas que permitan mitigar estas contingencias, ya sea a través de prácticas empresariales más eficientes, o eventualmente, si los hallazgos lo justifican, mediante propuestas legislativas.

En ese sentido, los resultados que se presentan en este capítulo surgen de un análisis de carácter documental, en el que hemos revisado y estudiado diversas sentencias del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y de diversas Salas Laborales vinculadas con la problemática en cuestión.

Cabe precisar que, en coherencia con el enfoque metodológico adoptado, la presente investigación no persigue la identificación de tendencias estadísticas ni la generalización de resultados a partir de un universo determinado, sino la construcción de un análisis cualitativo y expositivo orientado a comprender la diversidad de criterios existentes en la jurisprudencia.

En consecuencia, la recopilación del corpus jurisprudencial que se expondrá no se ha restringido a una sede judicial o a un año en particular, sino que responde a un criterio de relevancia teórica y argumentativa, seleccionando aquellos pronunciamientos que resultan idóneos para construir una tipología comprensiva de los supuestos de uso fraudulento y para analizar la diversidad de criterios judiciales existentes a nivel nacional asociados a los límites y limitaciones en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Estas serán expuestas en detalle a lo largo de las siguientes secciones, siguiendo un orden lógico y en correspondencia con los objetivos de la investigación. Asimismo, se incluyen los hallazgos derivados del estudio de la doctrina y de la jurisprudencia tanto nacional como internacional, lo que nos ha permitido enriquecer la discusión desde una perspectiva más amplia y práctica.

Finalmente, es importante subrayar que este capítulo no se limita a exponer datos o hallazgos de manera aislada. Su propósito último es responder a los objetivos planteados en el Capítulo I, dar solución a las interrogantes que allí fueron formuladas y, sobre todo, contrastar los resultados obtenidos con la hipótesis de investigación. Solo así podremos dar respuestas a las preguntas de investigación y avanzar hacia conclusiones que no sean meras afirmaciones abstractas, sino respuestas sólidas y fundamentadas que aporten tanto a la comunidad jurídica como a la práctica empresarial.

En ese sentido se analizaron las siguientes 21 sentencias casatorias:

Tabla 1: Casaciones revisadas

Código	Número de Casación	Fecha de emisión
C01	Casación 5783-2013-LAMBAYEQUE	28/08/2013
C02	Casación 5556-2013-JUNIN	28/10/2013
C03	Casación 9803-2014-CAJAMARCA	24/03/2014
C04	Casación 14559-2013-CALLAO	11/08/2014
C05	Casación 15775-2013-CALLAO	8/09/2014
C06	Casación 4548-2014-LA LIBERTAD	3/03/2015
C07	Casación 10087-2014-LIMA	8/04/2015
C08	Casación 12943-2014-LIMA	26/08/2015
C09	Casación 12381-2015-LAMBAYEQUE	28/06/2017

C10	Casación 11447-2015-ICA	4/10/2017
C11	Casación 19125-2016-LA LIBERTAD	4/04/2018
C12	Casación 1200-2016-ICA	30/05/2018
C13	Casación 7779-2018-CALLAO	15/01/2019
C14	Casación 10452-2017-LIMA	27/08/2019
C15	Casación 18855-2019-JUNIN	17/11/2019
C16	Casación 3039-2018-ANCASH	10/03/2021
C17	Casación 5527-2019-DEL SANTA	25/06/2021
C18	Casación 263-2019-SULLANA	10/11/2021
C19	Casación 12835-2019-LIMA	11/05/2022
C20	Casación 3989-2022-MOQUEGUA	26/07/2023
C21	Casación 1748-2023-LIMA	9/08/2023

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de jurisprudencia del Diario Oficial El Peruano y Tirant Lo Blanch (2008-2025)

Asimismo, tenemos 4 sentencias del Tribunal Constitucional que recaen en los siguientes expedientes:

Tabla 2: Sentencias el Tribunal Constitucional revisadas

Código	Número de Sentencia	Fecha de emisión
TC01	Expediente 5185-2009-PA/TC	21/05/2010
TC02	Expediente 01177-2008-PA/TC	2/06/2010
TC03	Expediente 1041-2011-PA/TC	21/07/2011
TC04	Expediente 2010-2773-0-1706-JR-CI-05	27/03/2013

Fuente: Elaboración propia a partir del portal web y la base de datos de jurisprudencia del Tribunal Constitucional (2008-2025)

Finalmente, tenemos las 34 sentencias de vista expedidas por salas laborales en el país en los siguientes expedientes:

Tabla 3: Sentencias de Salas Laborales revisadas

Código	Número de Sentencia	Fecha de emisión
SL01	Expediente 24605-2019-0-1801-JR-LA-14	9/06/2021
SL02	Expediente 07760-2019-0-1801-JR-LA-84	19/07/2021
SL03	Expediente 22870-2019-0-1801-JR-LA-09	16/09/2021
SL04	Expediente 07661-2019-0-1801-JR-LA-06	26/10/2021
SL05	Expediente 06493-2020-0-1801-JR-LA-16	6/12/2021
SL06	Expediente 01746-2019-0-1801-JR-LA-01	31/03/2022
SL07	Expediente 12788-2020-0-1801-JR-LA-11	31/03/2022
SL08	Expediente 03617-2018-0-1801-JR-LA-07	5/04/2022
SL09	Expediente 00279-2022-0-1801-JR-LA-46	19/12/2022
SL10	Expediente 07106-2021-0-1801-JR-LA-85	21/12/2022

SL11	Expediente 11207-2021-0-1801-JR-LA-14	29/03/2023
SL12	Expediente 20217-2019-0-1801-JR-LA-10	21/04/2023
SL13	Expediente 01084-2022-0-1001-JR-LA-06	5/05/2023
SL14	Expediente 07701-2019-0-1801-JR-LA-01	30/05/2023
SL15	Expediente 13594-2021-0-1801-JR-LA-12	10/10/2023
SL16	Expediente 00990-2018-0-0701-JR-LA-05	5/12/2023
SL17	Expediente 00397-2023-0-2601-JR-LA-02	23/01/2024
SL18	Expediente 01864-2019-0-1801-JR-LA-18	11/03/2024
SL19	Expediente 01399-2018-0-1001-JR-LA-05	19/03/2024
SL20	Expediente 11227-2021-0-1801-JR-LA-03	11/06/2024
SL21	Expediente 13840-2021-0-1801-JR-LA-01	25/07/2024
SL22	Expediente 04360-2023-0-0401-JR-LA-01	9/08/2024
SL23	Expediente 02868-2018-0-0701-JR-LA-01	20/09/2024
SL24	Expediente 00770-2023-0-1408-JR-LA-01	3/10/2024
SL25	Expediente 02736-2018-0-0701-JR-LA-01	4/10/2024
SL26	Expediente 09207-2018-0-1601-JR-LA-08	16/10/2024
SL27	Expediente 00248-2024-0-2301-JR-LA-03	13/11/2024
SL28	Expediente 07184-2022-0-1801-JR-LA-16	29/11/2024
SL29	Expediente 05439-2023-0-0401-JR-LA-02	5/12/2024
SL30	Expediente 00824-2023-0-0701-JR-LA-02	17/03/2025
SL31	Expediente 24509-2023-0-1801-JR-LA-14	16/04/2025
SL32	Expediente 04571-2024-0-0401-JR-LA-08	13/06/2025
SL33	Expediente 03226-2023-0-1801-JR-LA-09	19/09/2025

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de jurisprudencia de Tirant Lo Blanch (2019-2025).

4.2. Objetivo 1. Identificación y subsunción de los principales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos

En el presente apartado se inicia el desarrollo de los resultados de la investigación, abordando de manera específica el primer objetivo planteado: identificar y tipificar los principales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos en el ámbito laboral peruano. Para tal fin, se expondrán los hallazgos obtenidos del análisis de un extenso corpus jurisprudencial, compuesto por sentencias de la Corte Suprema, del Tribunal Constitucional y diversas Salas Laborales del país, estudio que ha sido complementado con la revisión de doctrina especializada en la materia.

Conviene precisar nuevamente, que el enfoque metodológico que guió la selección de estas resoluciones judiciales no se ha restringido a una sede judicial ni a un año en particular, en tanto el propósito no es determinar la frecuencia con la que ocurre cierto tipo de fraude, sino construir a partir del contenido de estas, una tipología lo más comprensiva posible de las conductas que son judicializadas, así como la tipificación de estos, dentro de los supuestos. Por tanto, no se ofrecerán conclusiones sobre, por ejemplo, los supuestos más recurrentes en las salas laborales en el año 2025; en su lugar, se identificarán y describirán las diversas conductas que, en la práctica, han sido

consideradas fraudulentas, han motivado sanciones disciplinarias y, finalmente, han sido objeto de un pronunciamiento judicial.

El resultado que se muestra a continuación es un catálogo de supuestos que ilustra las múltiples facetas que puede adoptar esta problemática, desde la falsificación evidente del documento hasta conductas más sutiles que quiebran la buena fe laboral. A continuación, se procederá a desarrollar cada una de estas categorías:

4.2.1. Resultados

A partir del análisis del corpus jurisprudencial, se han elaborado las siguientes tablas que sintetizan la tipología de supuestos de uso fraudulento identificados, la expresión específica en cada categoría y las sentencias más representativas que los ilustran:

4.2.1.1. Falsedad Material del Certificado

Esta primera categoría por desarrollar es a nuestro parecer la manifestación más directa y objetiva del fraude, agrupando aquellos supuestos en los que el certificado médico carece de autenticidad en su forma o en su origen. A diferencia de otros tipos de fraude que requieren un análisis sobre la conducta o la intención del trabajador, la falsedad material se centra en la prueba irrefutable de que el documento en sí es un instrumento adulterado, lo que no necesariamente está ligado al diagnóstico que contiene, sino a su contenido material en esencia.

La Tabla 4.1 que se presenta a continuación, sistematiza las expresiones de esta tipología identificada en el corpus jurisprudencial para el supuesto de Falsedad Material detallando la tipificación legal aplicada por los magistrados.

Tabla 4: Supuesto de Falsedad Material

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	CONDUCTA ESPECIFICA	SUBSUNCIÓN
Falsedad Material	C01	El certificado es expedido por un profesional sin registro médico.	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	C04	El certificado es falso acreditado objetivamente (no precisa).	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Falsedad Material	C05	El director del Hospital informa que el CITT no fue emitido en su institución.	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	C09	El médico no existe en RENIEC.	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	C19	Mediante informes del Hospital se determina que no fue atendido en dicho nosocomio.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	C21	El Director del Hospital informa que el CITT no fue emitido en su institución.	Art. 25 - inc. d. - LPCL

Falsedad Material	SL09	EsSalud informa que el CITT no figura en sus registros y presenta irregularidades: 1. Discordancia entre código y dígito de numeración. 2. Códigos no corresponden al hospital en que se brindó la atención. 3. Los tres CITT tienen la misma firma pese a estar firmados por distintos médicos. 4. Los propios médicos negaron su emisión)	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	SL10	1. El médico niega la autoría del certificado. 2. Firmas visiblemente distintas. 3. Contradicciones documentales certificado privado y recetario.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	SL12	Informe del colegio médico refiriendo que el suscribiente no es médico.	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Falsedad Material	SL19	El trabajador presenta una copia fedateada solicitando un peritaje sobre la originalidad de la copia.	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	SL23	Mediante una pericia se demuestra que la firma es falsificada.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	SL24	1. El trabajador confiesa la obtención irregular del certificado médico. 2. El médico niega su autoría	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	SL25	1. La médico declara en Fiscalía no haber firmado el certificado. 2. Pericia oficial de firmas determina que la firma es falsificada.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	SL26	1. El médico declara no haber firmado el certificado. 2. No registra historia clínica. 3. No tiene tratamiento farmacológico ni quirúrgico. 4. No registra exámenes auxiliares.	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Falsedad Material	SL28	Informe del Centro médico refiriendo que: 1. No conocen al trabajador. 2. El trabajador no fue atendido por ellos. 3. El doctor no presta servicios desde antes de la emisión del certificado.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Material	TC04	El emisor del certificado no es médico.	Art. 25 - inc. d. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.2. Falsedad ideológica del certificado

Avanzando en la tipología, tenemos otra modalidad de uso fraudulento, la falsedad ideológica. Esta podría ser una categoría conceptualmente más compleja y de mayor dificultad probatoria que la falsedad material. En estos supuestos, pues, el certificado médico es formalmente auténtico, es decir, emitido por un profesional colegiado y habilitado, pero su contenido es fraudulento, ya sea porque el trabajador simuló una condición médica inexistente o porque existió un acuerdo previo con el médico para obtener un descanso que, aunque es auténtico en forma no refleja el estado real de salud del trabajador. En ese entender, el foco del análisis judicial, por tanto, se desplaza de la autenticidad del instrumento a la veracidad de la contingencia que este pretende acreditar.

Los resultados jurisprudenciales demuestran que, ante la ausencia de una adulteración evidente, los tribunales fundamentan la acreditación de esta falta en la concurrencia de un conjunto de indicios graves, precisos y concordantes que, valorados en conjunto, generan certeza sobre la simulación del diagnóstico. La jurisprudencia ha validado el despido cuando se presentan situaciones como la propia declaración del médico admitiendo la irregularidad, la existencia de una evaluación médica de control que desvirtúa el diagnóstico inicial, o la presencia de inconsistencias fácticas tan evidentes (como una especialidad médica notoriamente distinta o la inexistencia de la clínica) que vacían de contenido la presunción de veracidad del documento.

La Tabla 4.2 sistematiza los casos paradigmáticos identificados para este supuesto, detallando las expresiones de tipología que permitieron a los magistrados concluir la existencia de una falsedad en el contenido del certificado médico.

Tabla 5: Supuesto de Falsedad Ideológica

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	EXPRESIÓN DE TIPOLOGIA	TIPIFICACIÓN
Falsedad Ideológica	C11	El médico declara que emitió un certificado consignando una fecha de inicio anterior al inicio del descanso, en la evaluación médica realizada por la empresa se determina que no padece la enfermedad	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Ideológica	C20	Descanso médico con prescripción de un descanso retroactivo	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Falsedad Ideológica	SL06	El médico que expide el certificado tiene una especialidad notoriamente distinta. La clínica no existe.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Ideológica	SL18	Concurren indicios de simulación. 1. Emitido por familiar. 2. Emitido a distancia. 3. Descanso retroactivo.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Falsedad Ideológica	SL21	Descanso médico con prescripción de un descanso retroactivo	Art. 25 - inc. h. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.3. Uso Indevido del Descanso Médico: Actos Contraindicados

Continuando, tenemos otra categoría de fraude que introduce un matiz fundamental en el análisis de la presente problemática. En efecto, en ese supuesto el foco se desplaza de la validez del certificado (material o ideológica) a la conducta del trabajador durante su periodo de incapacidad. Para resumir este punto el supuesto en cuestión se configura cuando a pesar de contar con un descanso médico legítimo (en forma y en fondo) el trabajador realiza actividades que por su naturaleza son médicamente contraproducentes, es decir, que ponen en riesgo, perjudican o retrasan el propio proceso de recuperación del trabajador.

Ahora bien, consideramos que el fundamento de la sanción en estos casos no tiene que ver con la falsedad del documento, sino más bien con el quebrantamiento del deber de buena fe y del deber de diligencia que el trabajador mantiene incluso durante la suspensión del contrato. La razón principal es que al realizar el trabajador actos que atentan contra su propia salud, desnaturaliza la finalidad del descanso médico (que es la recuperación para reincorporarse a sus labores), convirtiéndolo en un simple periodo de inactividad remunerada que en realidad si afecta al empleador.

Como se verá a continuación en la Tabla 4.3, la jurisprudencia ha sido consistente en calificar como falta grave una amplia gama de conductas, desde la realización de viajes prolongados hasta la participación en actividades que implican un esfuerzo físico incompatible con el diagnóstico. Estos actos son valorados por los tribunales como prueba objetiva de que el trabajador no está cumpliendo con su obligación de procurar una pronta y efectiva recuperación.

Tabla 6 : Supuesto de Uso Indevido del Descanso Médico: Actos Contraindicados

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	CONDUCTA ESPECIFICA	SUBSUNCIÓN
Uso indebido - Actos Contraindicados	C03	El trabajador viaja durante su periodo de incapacidad con un diagnóstico de síndrome miofacial y neuritis nervio cubital	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Uso indebido - Actos Contraindicados	C13	El trabajador acude a una reunión de trabajadores encontrándose con descanso médico.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Uso indebido - Actos Contraindicados	C17	El trabajador realiza un viaje largo teniendo diagnóstico de Lumbocitagia	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Uso indebido - Actos Contraindicados	SL01	El trabajador acude a una marcha de trabajadores encontrándose con descanso médico por bronquitis aguda.	Art. 25 - inc. a. y h. - LPCL

Uso indebido - Actos Contraindicados	SL29	Indicios de realización de viaje: 1. En la visita domiciliaria, la cuñada refiere que la trabajadora se encontraba de viaje la fecha en que presento su incapacidad. 2. Solicitud denegada de vacaciones. 3. Su novio también pidió permiso.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Uso indebido - Actos Contraindicados	SL32	El trabajador toco con su banda cargando un bajo de aproximadamente 4 kilos cuanto tiene una prescripción por lumbalgia, discopatía lumbar, hernia discal, dorsalgia y lumbociática.	Art. 25 - inc. a. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.4. Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Incompatibles

Siguiendo con el uso indebido de descansos médicos vinculados a la conducta del trabajador tenemos los actos incompatibles. Si quisiéramos diferenciar esta vertiente con la desarrollada previamente, tendríamos que esta categoría se distingue de los actos contraindicados en un aspecto crucial: mientras los primeros perjudican la recuperación, los actos incompatibles **cuestionan la existencia misma de la incapacidad para el trabajo**. En ese sentido, tenemos que la conducta del trabajador en estos casos es de tal naturaleza que resulta lógicamente incompatible con la supuesta imposibilidad de laborar que motivó el descanso.

Si bien es una de las categorías menos frecuentes en las sentencias recopiladas, su gravedad es máxima pues revela un engaño deliberado sobre la capacidad de trabajar del trabajador.

En la siguiente Tabla 4.4 se presentarán los casos que la jurisprudencia ha analizado bajo esta lógica, donde la conducta del trabajador es vista como una prueba de que la incapacidad alegada no era tal que le impidiera realizar esfuerzos físicos, quebrando así la buena fe laboral.

Tabla 7: Supuesto de Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Incompatibles

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	CONDUCTA ESPECIFICA	SUBSUNCIÓN
Uso indebido - Actos Incompatibles	C07	El trabajador es observado en el gimnasio mientras se encuentra con incapacidad temporal por síndrome de Burnout	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Uso indebido - Actos Incompatibles	C16	El trabajador realizó actividades (bailar, beber licor) que contradicen el reposo prescrito (neurálgia y ciática)	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Uso indebido - Actos Incompatibles	SL27	El trabajador acude a una discoteca con un desgarró en el talón de Aquiles.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.5. Incumplimiento Formal – Extemporaneidad

Esta categoría agrupa un significativo volumen de los casos judicializados, cuyo eje central no es la veracidad del certificado médico, sino el momento de su presentación. En estos casos, la controversia surge de la tensión entre la aplicación estricta del plazo de tres días hábiles establecido en el artículo 37 del RLFE para que con la justificación de inasistencias no se configure un abandono de trabajo, y, una interpretación más flexible que prioriza la existencia de una causa real que justifique la ausencia sobre la “formalidad” del plazo.

Como se verá en la discusión, el análisis de las sentencias revela una de las limitaciones más notorias para la seguridad jurídica tanto de los empleadores como de los trabajadores, estamos hablando de la existencia de dos líneas jurisprudenciales marcadamente opuestas. Por un lado, tenemos una postura formalista que considera que el incumplimiento del plazo establecido en el RLFE o RIT configura por sí misma una falta grave validando la sanción. Mientras que, por otro lado, siguiendo una corriente garantista, a menudo amparada en el principio de primacía de la realidad, que sostiene que, si el trabajador acredita la causa real de su ausencia en cualquier momento antes de la imposición de la sanción, la falta queda completamente desvirtuada.

Esta fractura en el criterio judicial se evidencia claramente en la Tabla 4.5, la cual sistematiza la numerosa casuística identificada para este supuesto, mostrando cómo hechos similares pueden derivar en consecuencias jurídicas diametralmente opuestas dependiendo de la sala y el criterio aplicado.

Tabla 8: Supuesto de Incumplimiento Formal – Extemporaneidad

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	CONDUCTA ESPECIFICA	SUBSUNCIÓN
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	C06	El trabajador presentó el certificado médico al realizar los descargos.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	C08	El trabajador presentó el certificado médico hasta antes de la imputación de la falta.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	C12	El trabajador presento el certificado fuera del plazo establecido en el RLFE. Alega que el certificado se expidió de forma tardía.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	C18	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	C20	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL01	El trabajador comunicó verbalmente dentro del plazo del RLFE, pero presento el certificado después.	Art. 25 - inc. a y h. - LPCL

Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL02	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL03	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE, debido a demora en trámites administrativos EsSalud.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL17	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE y en el RIT.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL21	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL22	El trabajador presentó el certificado médico antes de la imposición de la sanción	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL30	El trabajador presentó el certificado antes de la imposición de la sanción, pero puso en conocimiento verbalmente antes.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad	SL33	El trabajador presentó el certificado médico fuera del plazo establecido en el RLFE.	Art. 25 - inc. h. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.6. Incumplimiento Formal: Inobservancia de Requisitos Documentales y Procedimentales

Continuando, tenemos esta categoría que aborda aquellos supuestos en los que la controversia no se centra en la veracidad de la enfermedad sino más bien en el incumplimiento de los requisitos formales y procedimentales exigidos para la correcta presentación del descanso médico. A diferencia de la extemporaneidad, el problema aquí radica en la calidad y el contenido de la justificación presentada por el trabajador.

De la jurisprudencia extraída, se evidencia la existencia de un criterio jurisprudencial no unificado que respalda por un lado la potestad del empleador de establecer y exigir el cumplimiento de formalidades específicas ya sea que estas emanen de la normativa de seguridad social o del propio RIT, pero por otro lado que respalda el derecho del trabajador de no ser sancionado por una falta que comprende el cumplimiento de requisitos no establecidos propiamente en la ley. Siguiendo esta línea de razonamiento, para la determinación de este incumplimiento se considera que el trabajador tiene un deber de diligencia en la justificación de sus ausencias, que va más allá de la simple comunicación. Este deber implica presentar documentos que contengan información completa y veraz, como el diagnóstico o el número de colegiatura del médico, y seguir los canales de comunicación y validación establecidos por la empresa. Considerando ello, tenemos que la Tabla 4.6, que se presenta a continuación, sistematiza la casuística relevante para esta categoría. En ella se puede observar cómo diversas omisiones (desde no presentar el CITT requerido hasta

entregar certificados sin la información mínima indispensable) han sido calificadas como faltas graves que justifican la imposición de sanciones disciplinarias por parte del empleador.

Tabla 9: Supuesto de Incumplimiento Formal: Inobservancia de Requisitos Documentales y Procedimentales

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	EXPRESIÓN DE TIPOLOGIA	TIPIFICACIÓN
Incumplimiento formal - Requisitos	C10	No entrega el CITT	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	C14	El certificado médico no contiene un diagnóstico	Art. 25 - inc. d. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	C15	El certificado médico no contiene la orden de descanso.	Art. 25 - inc. a. y h - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	C18	No entrega el CITT	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL04	No entrega el CITT	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL05	No sustenta objetivamente la inasistencia, solo efectúa una comunicación verbal de síntomas.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL07	No sustenta objetivamente la inasistencia. No sigue el protocolo de justificación del RIT.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL08	No sigue el protocolo de justificación del RIT. Presenta el certificado de forma virtual pero no en original como establece el RIT.	Art. 25 - inc. a. y h - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL11	No entrega el CITT	Art. 25 - inc. a. y h - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL13	1. El certificado no contiene la información mínima que requiere el CITT (nombre de paciente, diagnóstico médico, fecha de inicio y termino, número de días de descanso, sello y número de colegiatura) 2. El trabajador entrega el certificado y no conserva su cargo	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL15	1. No comunica inasistencia en el plazo del RIT. 2. No presenta certificado en el plazo del RIT.	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	SL20	1. El trabajador presenta el CITT y no conserva cargo. 2. No sustenta objetivamente la inasistencia	Art. 25 - inc. a. y h - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	TC01	No entrega el CITT	Art. 25 - inc. a. y c. - LPCL
Incumplimiento formal - Requisitos	TC02	No entrega el CITT que requiere el RIT	Art. 25 - inc. a. y h. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.7. Obstrucción a la Facultad de Fiscalización

Así también, se identifica una categoría de falta grave que no se relaciona con el contenido del certificado, ni con su uso, sino con la **negativa u obstrucción del trabajador a someterse a los mecanismos de control del empleador**. Si hablamos de este supuesto, debemos entender que este fundamenta en el quebrantamiento del deber de colaboración que es una manifestación de la buena fe laboral y que subsiste durante la suspensión del contrato. Si el trabajador tiene el deber de justificar su inasistencia, correlativamente el empleador tiene la facultad de verificar razonablemente dicha justificación.

El análisis jurisprudencial evidencia que los tribunales reconocen la legitimidad de las acciones de fiscalización del empleador, siempre que estas sean razonables y no vulneren derechos fundamentales. En esta línea, se ha calificado como falta grave tanto la negativa expresa del trabajador a someterse a un examen médico de control, como las conductas evasivas que impiden la verificación, tales como no ser encontrado en las visitas domiciliarias o no responder a los requerimientos de información.

Siendo ello así, tenemos la Tabla 4.7 que se presenta a continuación, la cual sistematiza los casos en los que la conducta obstructiva del trabajador fue el elemento determinante para la configuración de la falta grave y la validación de la sanción disciplinaria.

Tabla 10: Supuesto de Obstrucción a la Facultad de Fiscalización

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	EXPRESIÓN DE TIPOLOGIA	SUBSUNCIÓN
Obstrucción a la Fiscalización	C02	No presentó nuevos certificados ni acudió a evaluación médica de control.	Art. 25 - inc. h - LPCL
Obstrucción a la Fiscalización	C11	No se encontraba presente en las visitas domiciliarias.	Art. 25 - inc. a. y d. - LPCL
Obstrucción a la Fiscalización	SL13	Negativa del trabajador a someterse a examen médico de control.	Art. 25 - inc. h. - LPCL
Obstrucción a la Fiscalización	SL15	1. No es localizado en visitas domiciliarias. 2. No contesta correos con requerimientos de entrega del certificado. 3. No da respuesta a cartas notariales. 4. No remite certificados con terceros.	Art. 25 - inc. a. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.1.8. Perjuicio Económico por Subsidios No Reconocidos

Finalmente, se aborda una categoría de incumplimiento que no se manifiesta durante la incapacidad, sino en su etapa posterior como una consecuencia patrimonial directa para el empleador. Este supuesto se configura cuando, **por una acción u omisión imputable al**

trabajador, como la no entrega del CITT o la falta de colaboración en el trámite, EsSalud no reconoce el subsidio por incapacidad temporal, y/o el trabajador se niega a restituir las remuneraciones que el empleador le había adelantado.

Esta conducta representa un quebrantamiento de la buena fe laboral en su dimensión más tangible: la económica. Aunque la enfermedad haya sido real y el descanso justificado, la negativa a resarcir un perjuicio económico generado por la propia negligencia del trabajador constituye un acto de deslealtad que afecta la equidad de la relación contractual.

Sin embargo, como se detalla en la Tabla 4.8 que sigue a continuación, el tratamiento jurisprudencial de este supuesto es bastante complejo. El Tribunal Constitucional ha establecido un precedente que limita significativamente la facultad sancionadora del empleador en estos casos, generando un escenario de alta controversia y riesgo para las empresas.

Tabla 11: Supuesto de Perjuicio Económico por Subsidios No Reconocidos.

SUPUESTO DE FRAUDE	SENTENCIAS	CONDUCTA ESPECIFICA	SUBSUNCIÓN
Perjuicio económico - Post Subsidio	SL15	La falta de entrega de certificado por parte del trabajador ocasiona que no se pueda realizar su validación, ni cobrar el reembolso.	Art. 25 - inc. a. - LPCL
Perjuicio económico - Post Subsidio	TC01	1. La falta de entrega del CITT ocasiona que no se pueda cobrar el reembolso. 2. No devuelve el dinero pagado como subsidio no rembolsado.	Art. 25 - inc. a. y c. - LPCL

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025).

4.2.2. Discusión

Continuando, una vez expuestos los hallazgos en la sección precedente, procederemos en este apartado con su análisis y discusión con el propósito último de lograr el primer objetivo específico de esta investigación, es decir, la identificación y subsunción de los supuestos de uso fraudulento de certificados médicos. Para lograrlo con la debida rigurosidad, la presente discusión se ha estructurado en dos partes bien definidas.

En primer lugar, se realizará una descripción detallada de las conductas constitutivas de uso fraudulento, lo que queremos aquí es delinear el fenómeno en sí mismo basándonos en las expresiones de tipología extraídas de la jurisprudencia para comprender cómo se manifiestan estas prácticas desleales en la realidad de las relaciones laborales.

En segundo lugar, se profundizará realizando el proceso de subsunción de dichas conductas dentro de las causales de falta grave contempladas en el artículo 25 de la LPCL.

Ahora bien, es importante subrayar que el análisis correspondiente a este primer objetivo es de naturaleza eminentemente descriptiva. Por lo tanto, su finalidad no es valorar la legitimidad o razonabilidad de los pronunciamientos judiciales, ya que ello se abordará en el análisis de los

objetivos 2 y 3, sino más bien construir un mapa conceptual y fáctico que pueda servirnos como base para la discusión posterior sobre los límites y limitaciones de la facultad fiscalizadora del empleador.

4.2.2.1. Descripción de las Conductas Constitutivas de Uso Fraudulento

A continuación, se procede a describir en detalle cada una de las categorías de fraude identificadas. Para ilustrar cada supuesto, se utilizarán como base las conductas específicas de los trabajadores extraídas de la jurisprudencia analizada, detallando cómo estos comportamientos se manifiestan en la práctica y dan contenido a la tipología propuesta.

4.2.2.1.1. La Falsedad Material - Fraude en el Instrumento

La falsedad material constituye la manifestación más directa y objetiva del fraude en el uso de certificados médicos. Su esencia reside en la **falta de autenticidad del certificado como instrumento**, independientemente de la veracidad de la condición de salud que el trabajador pretenda acreditar. Para comprender su alcance, es fundamental reconocer que un certificado médico no es un documento “*monolítico*”, es decir que no contiene solo el diagnóstico, sino que comprende además un conjunto de datos interconectados que construyen el certificado como tal: (i) un centro de salud real, (ii) la identidad y colegiatura de un médico habilitado, o (iii) la fecha de una atención efectiva. El fraude material en ese sentido cuestiona directamente la veracidad de uno o varios de estos componentes formales, convirtiendo al documento, total o parcialmente, en una pieza adulterada. La controversia, por tanto, no gira en torno a la apreciación subjetiva de una dolencia, sino en la constatación de un engaño fáctico y documental. En la práctica jurisprudencial, esta categoría de fraude se materializa de diversas formas, pudiendo agruparse según el elemento del certificado que resulta ser falso:

- Una de las manifestaciones más recurrentes se da cuando se consigna un lugar de atención ficticio; así se observa en los casos C05, C19, C21, SL06 y SL28, en los cuales se acreditó, mediante comunicaciones de los propios nosocomios, que el trabajador no figuraba en sus registros de atención o cuando constatado físicamente el lugar se determina que la dirección es inexistente.
- Otra manifestación se produce cuando se falsea la autoría del documento, en ese sentido, si bien el médico existe, se llega a acreditar que no fue él quien emitió o firmó el certificado, hecho que en los casos SL09, SL10, SL24 y SL25 se probó a través de la propia declaración del galeno o mediante pericias grafotécnicas oficiales.
- En una línea similar, la falta se configura cuando la persona que firma el certificado usurpa la identidad de un profesional o simplemente no es médico, lo que en los casos SL12 y TC04 fue acreditado por informes del Colegio Médico del Perú.
- Finalmente, la manifestación más burda de este fraude ocurre cuando el suscribiente es una persona inexistente, hecho que en el caso C09 se probó de manera irrefutable con un informe de RENIEC.

Si bien estas conductas representan las principales variantes halladas en el corpus analizado, esta tipología no pretende ser exhaustiva, pudiendo existir otras formas de adulteración instrumental.

Ahora bien, si quisiéramos encontrar un denominador común de todas estas conductas es que **el fraude es directo y se acredita a través de elementos objetivos y verificables**. A diferencia de otros supuestos que requerirán una valoración de la conducta o la intención, la falsedad material se demuestra con pruebas de una contundencia casi absoluta: un informe de una entidad pública, una pericia técnica, o la comunicación formal de un tercero. Es aquí donde reside su esencia: el núcleo de la falsedad material es un ataque frontal a la veracidad documental y a la confianza objetiva que debe primar en la relación laboral.

No obstante, es preciso introducir un matiz fundamental. Si bien la prueba de la falsedad es objetiva, la configuración de la falta grave como acto sancionable requiere, por principio, la acreditación de la culpabilidad del trabajador (dolo o culpa inexcusable). La atribución de esta responsabilidad puede resultar evidente en ciertos escenarios, como la falsedad sobre el lugar de la atención (C19, C21), pues resulta inverosímil que el trabajador desconozca el centro de salud donde supuestamente fue tratado. En contraste, la prueba de culpabilidad se torna más compleja en otros supuestos, como la falta de registro del médico (C01), un hecho que, si bien es públicamente verificable, no siempre es de conocimiento exigible al trabajador común. Esta tensión entre la objetividad de la prueba y la subjetividad de la culpa, que algunos jueces utilizan para modular la sanción, será objeto de un análisis más profundo en las secciones posteriores de este capítulo.

Tomando todo esto en consideración, podríamos decir que la conducta fraudulenta del trabajador no consiste en simular una enfermedad, sino en fabricar o utilizar un documento adulterado para justificar formalmente su ausencia. Al hacerlo, introduce un elemento fabricado en la relación contractual, quebrando de manera flagrante el principio de buena fe y el deber de lealtad.

En suma, la falsedad material se erige como una categoría de fraude cuya prueba es eminentemente fáctica y contundente, centrada en la invalidez formal del certificado. Habiendo delineado este primer supuesto, corresponde ahora analizar una categoría más sutil y compleja: la falsedad ideológica.

4.2.2.1.2. La Falsedad Ideológica - El Fraude en el Diagnóstico

Avanzando hacia una categoría conceptualmente más compleja, tenemos la falsedad ideológica. En efecto, se trata de una conducta constitutiva de uso fraudulento cuya diferencia específica respecto de la falsedad material es fundamental, y es que aquí, el certificado médico es formalmente auténtico. Hablamos de un documento que ha sido emitido por un profesional colegiado y habilitado, en el centro médico que se declara y en la fecha señalada. Sin embargo, **su contenido es fraudulento, ya sea porque el**

trabajador simuló exitosamente una condición médica inexistente, induciendo a error al profesional, o porque existió una connivencia dolosa entre ambos para obtener un descanso injustificado. En este escenario, el foco del análisis judicial se desplaza de la autenticidad del instrumento a la veracidad de la contingencia como acto médico en sí mismo.

La jurisprudencia demuestra que, al no existir una adulteración documental evidente, la imputación de esta falta no se basa en el comportamiento posterior del trabajador, sino en la concurrencia de un conjunto de indicios graves que valorados en conjunto generan en el empleador y posteriormente en el juez la certeza sobre la simulación del diagnóstico.

Así entonces, podríamos decir que las manifestaciones de esta conducta, extraídas de los casos analizados, se pueden agrupar en varios supuestos que, aunque no de forma limitativa, retratan algunos supuestos que pueden dar lugar a determinación de la llamada falsedad ideológica.

- En primer lugar, se ha argumentado la existencia de falsedad ideológica cuando una evaluación médica posterior de control, realizada por el empleador, determina que el trabajador no padece la enfermedad, como se alegó en el caso SL06.
- En segundo lugar, la emisión de descansos con carácter retroactivo (es decir que prescriben una incapacidad para días previos a la fecha de la atención médica) ha sido un indicio clave en casos como SL18 y C11, pues se presume que no hubo una constatación efectiva de la dolencia durante todo el periodo de descanso otorgado.
- Finalmente, una de las manifestaciones más recurrentes es la concurrencia de múltiples indicios de tales como que el certificado sea emitido por un familiar, se otorgue a distancia sin una evaluación física rigurosa, o que el médico posea una especialidad notoriamente distinta a la requerida por la enfermedad diagnosticada, como se observa en los casos C22, SL06 y SL18.

Como se puede apreciar pues, el núcleo de la falsedad ideológica reside en un **ataque a la veracidad del diagnóstico,** desnaturalizando el acto médico para convertirlo en un vehículo para el fraude. Sin embargo, es aquí donde la carga probatoria para el empleador se eleva significativamente, en efecto, a diferencia de la falsedad material, **los indicios de la falsedad ideológica son por naturaleza rebatibles.** Por ejemplo, un segundo examen médico hecho por el empleador no necesariamente descarta que la enfermedad existió antes y ya fue superada, también se podría decir que una consulta a distancia puede ser justificada por circunstancias particulares como encontrarse en el extranjero y que un descanso retroactivo puede ser convalidado si el trabajador presenta pruebas adicionales de su malestar en los días previos dentro de un proceso judicial. Esta complejidad inherente a la prueba de un hecho subjetivo como lo es el estado de salud pasado de una persona, convierte a la falsedad ideológica en uno de los supuestos de más difícil acreditación en sede judicial.

No cabe duda de que la falsedad ideológica representa el fraude en su forma más sutil lo que reta al empleador a construir un caso basado en indicios que logren desvirtuar la fuerte presunción de veracidad que ampara a un acto médico formalmente válido.

Tomando todo ello en cuenta y habiendo examinado el fraude en el instrumento y en su contenido, vamos a variar el análisis y dirigirlo ahora al fraude en la conducta que tiene que ver con el uso indebido del descanso médico.

4.2.2.1.3. El Uso Indebido - El Fraude en la Finalidad

Una vez revisadas las categorías de fraude documental, el análisis ahora se centrará en el uso indebido del certificado médico. En estos dos supuestos el certificado médico puede ser formalmente auténtico y su diagnóstico veraz pero la conducta posterior del trabajador es lo que desnaturaliza el propósito del descanso otorgado.

Así pues, como se expuso en el marco teórico, el certificado de descanso médico es un documento de naturaleza mixta: médico y legal. Desde la perspectiva médica, su propósito primordial es garantizar la recuperación del trabajador tras una debida verificación clínica. Desde la legal, su emisión tiene efectos jurídicos relevantes: justifica la inasistencia, suspende la obligación de prestar servicios y puede activar derechos económicos como el subsidio por incapacidad.

Es precisamente el primer propósito, asociado al estado de salud del trabajador, el que le impone no solo el derecho al descanso sino también un deber correlativo de lealtad y buena fe consistente en actuar de manera diligente para procurar su pronta mejoría. En este contexto, el uso indebido se configura cuando el comportamiento del trabajador durante el periodo de incapacidad contradice o vacía de contenido dicha finalidad. El fraude por lo tanto en este punto no se encuentra en el documento o en el diagnóstico, sino más bien en la conducta que revela un aprovechamiento ilegítimo del beneficio.

Este "fraude en la finalidad" se manifiesta en la práctica jurisprudencial a través de dos vertientes principales, que por su relevancia merecen un análisis diferenciado. Tenemos por un lado los actos contraindicados y los actos incompatibles, que se desarrollarán a continuación.

4.2.2.1.3.1. Actos Contraindicados

En primer lugar, tenemos la modalidad de actos contraindicados. Esta conducta constitutiva de uso fraudulento se configura cuando el trabajador a pesar de contar con un descanso médico real (en su forma) y sustancialmente legítimo (en su diagnóstico) **realiza actividades que por su naturaleza resultan médicamente contraproducentes para su recuperación**. La diferencia específica de este supuesto radica en que las acciones ejecutadas por el trabajador si bien no necesariamente demuestran la inexistencia de la enfermedad (como en los actos incompatibles), sí ponen en riesgo, perjudican o retrasan objetivamente su propio proceso de

recuperación. El foco por tanto en este caso no está en la validez del certificado, sino en la contradicción entre la conducta observada y la finalidad restauradora del descanso prescrito en la salud del trabajador.

En línea con lo expuesto hemos retratado en la Tabla 4.3. algunos casos (no limitativos) que ilustran diversas conductas que han sido calificadas bajo esta lógica. Sin embargo, antes de llegar a ello, resulta fundamental señalar que la configuración de este supuesto exige una valoración contextualizada, es decir, considerar la naturaleza específica de la enfermedad diagnosticada para a partir de ello determinar qué tipo de acciones resultan efectivamente contraproducentes.

Entre los casos identificados, se observan las siguientes manifestaciones:

- Realización de viajes durante la incapacidad: Se imputó esta falta a trabajadores que emprendieron viajes como en los casos C03 (con diagnóstico de síndrome miofacial y neuritis), C17 (con lumbociatalgia, donde el propio médico calificó el viaje como contraproducente) y SL29 (donde indicios como visitas domiciliarias y solicitudes de permiso denegadas apuntaban a un viaje no justificado).
- Participación en actividades sociales o grupales demandantes: Se imputó asistencia a eventos que implican esfuerzo o exposición contraria a la prescripción ha sido considerada falta como en el caso C13 (acudir a una extensa reunión sindical) o SL01 (participar en una marcha nocturna estando con bronquitis aguda).
- Ejecución de esfuerzos físicos inapropiados: Se imputó la realización de actividades que demandan un esfuerzo físico que extenderían la dolencia, como en el caso SL32, donde un trabajador con múltiples afecciones lumbares (lumbalgia, hernia discal) fue observado tocando un bajo de aproximadamente 4 kilos con su banda musical.

Como se aprecia, el elemento común que subyace a todas estas manifestaciones es la necesidad de una calificación razonada que ponga en evidencia la naturaleza de la contingencia médica con el acto específico realizado por el trabajador. Esto es importante porque el punto de inflexión con otras categorías, como los actos incompatibles, reside justamente aquí, y es que los actos contraindicados **son aquellos que, aunque materialmente posibles de realizar por el trabajador (no demuestran por sí solos que la enfermedad es falsa) resultan imprudentes o perjudiciales para su proceso de recuperación.** En palabras simples son acciones que pudiendo realizarlas no deberían haberse ejecutado en aras de la pronta mejoría del trabajador.

Ahora bien, la actividad probatoria en este supuesto es sin duda uno de los aspectos más complejos en la identificación de esta conducta. En efecto,

como se evidencia en el caso C17, la valoración de un acto contraindicado resulta más sólida cuando se cuenta con una opinión médica calificada como fue en el caso traído a colación a través de una declaración jurada del propio médico tratante o de un médico de control que confirme objetivamente el carácter perjudicial de la actividad. A nuestro entender, sin esta prueba técnica, la calificación de esta acción puede volverse subjetiva y depender de máximas de la experiencia de un juez o del sentido común del empleador lo cual puede no funcionar siempre (en casos en que la contraindicación no sea tan evidente) o incluso puede generar controversia especialmente si el trabajador argumenta haber tomado precauciones (SL01) o tener una justificación para su actuar (C03).

Por lo tanto, para que esta conducta se configure como un supuesto de uso indebido planteamos la necesidad de concurrencia de varios elementos: (i) que el trabajador se encuentre con descanso médico vigente, (ii) que realice una acción específica, (iii) que dicha acción sea objetivamente contraproducente para la recuperación de su dolencia particular (idealmente acreditado médicamente), y (iv) que no exista una causa justificatoria válida y acreditada para realizarla. Siendo así, entendemos que el núcleo de esta conducta fraudulenta es el quebrantamiento del deber de diligencia del trabajador en su propia recuperación, una manifestación específica de la buena fe laboral que le exige actuar responsablemente para retornar a sus labores en el menor tiempo posible.

En conclusión, los actos contraindicados analizados en el presente apartado representan un fraude a la finalidad del descanso médico en el cual la conducta del trabajador, aunque no necesariamente simule una enfermedad, sí obstaculiza su recuperación. Pasado ello, corresponde analizar su contraparte: los actos incompatibles.

4.2.2.1.3.2. Actos Incompatibles

Continuando dentro de la categoría general de uso indebido, y, en contraste con los actos contraindicados previamente desarrollados, tenemos ahora la modalidad específica de actos incompatibles. En efecto, esta conducta constitutiva de uso fraudulento **se configura cuando el trabajador durante su periodo de incapacidad temporal por enfermedad, que aparenta ser médicamente legítimo en forma y en fondo, realiza actividades que por su naturaleza intrínseca resultan médicamente irreconciliables o lógicamente incoherentes con la dolencia que dice padecer.** En palabras simples, si el trabajador realmente sufriera la condición en el grado que justifica la incapacidad le sería físicamente imposible realizar dichas acciones. Por lo tanto, a diferencia de la falsedad y de los actos

contraindicados que se centran en la falta de diligencia en la recuperación, los actos incompatibles cuestionan la existencia misma de la incapacidad alegada, utilizando la conducta fáctica del trabajador como prueba de ello. La identificación de este supuesto, al igual que en los actos contraindicados, exige una valoración intrínseca ligada a la naturaleza y severidad de la enfermedad para determinar qué acciones son verdaderamente incompatibles.

Entre los casos identificados, se observan las siguientes manifestaciones:

- Realización de actividad física demandante: Se imputó esta incompatibilidad en casos como en el caso C07 en el cual un trabajador con diagnóstico de síndrome de Burnout fue observado realizando ejercicios en un gimnasio, actividad que podría considerarse incompatible con el agotamiento físico y mental extremo que caracteriza a dicho síndrome.
- Participación en actividades recreativas intensas: De manera similar, en el caso C16 se calificó como incompatible la conducta de un trabajador que teniendo un descanso con un diagnóstico de neuralgia y ciática acudió a una reunión social donde bailó e ingirió licor, actos que presuponen una movilidad y estado físico difícilmente conciliables con las dolencias que declaró padecer a través de su certificado médico. Por su parte, en el caso SL27 se consideró incompatible que un trabajador con un desgarró en el talón de Aquiles acudiera a una discoteca, pues ello implicaría una exigencia física por el hecho de estar de pie, caminar, presumiblemente bailar, configurando así hechos que resultan opuestos a la existencia de tal lesión.

Dicho lo anterior, creemos crucial reiterar que la presentación de estos casos es meramente descriptiva, con lo cual la calificación de la conducta por parte del empleador como "incompatible" no siempre encontró amparo judicial definitivo, aspecto que se explorará con mayor detalle en las discusiones sobre límites y limitaciones en los objetivos 2 y 3.

Tomando eso en consideración, creemos que un elemento común que define a los actos incompatibles es la identificación de una conducta que contradice lógicamente la incapacidad laboral declarada. Empero ello y aunque pueda parecer la forma más evidente de fraude conductual, como podría ser el caso de un trabajador con una pierna fracturada participando en una maratón, su aplicación en la práctica presenta matices significativos y dificultades probatorias.

La incompatibilidad puede ser evidente en algunos casos, sin embargo, en otros casos la conexión entre la dolencia y la actividad requiere un análisis más específico e incluso especializado. Ello es así pues una acción puede

ser físicamente posible pero aun así incompatible con la severidad alegada de una enfermedad. Como se discutió en el caso SL27 (discoteca con desgarró), la incompatibilidad surge no de la imposibilidad absoluta, sino de la incoherencia flagrante entre la limitación que la lesión debería imponer y la actividad realizada. Sin embargo, determinar esta incompatibilidad objetivamente puede ser complejo. Enfermedades con síntomas variables o diagnósticos menos visibles (como el burnout en C07) dificultan establecer con certeza si una actividad específica es realmente incompatible.

De aquí surge una dificultad probatoria clave: salvo en casos de evidencia irrefutable (como el trabajador fracturado corriendo), demostrar la incompatibilidad puede requerir un conocimiento médico especializado. Un informe pericial que explique por qué una determinada actividad es médicamente irreconciliable con un diagnóstico específico se convierte en una herramienta fundamental para sustentar la imputación y diferenciarla de un mero acto contraindicado. Por lo tanto, para que esta conducta configure el presente supuesto se requiere: (i) que el trabajador esté con descanso médico vigente, (ii) que realice una acción específica, (iii) que dicha acción sea objetivamente incompatible con la dolencia (idealmente acreditado médicamente, no solo por inferencia) y (iv) que no exista una causa justificatoria válida.

El núcleo de esta conducta fraudulenta es, entonces, un ataque directo a la veracidad de la incapacidad laboral misma, utilizando el descanso médico no como un periodo de recuperación, sino como una justificación formal para ausentarse mientras se mantiene una capacidad funcional que desmiente la dolencia declarada.

En conclusión, los actos incompatibles representan una forma de fraude donde la conducta del trabajador se erige como la prueba fáctica de la inexistencia o exageración de la incapacidad, quebrando la buena fe al simular una condición limitante. Habiendo descrito las dos vertientes del uso indebido (actos contraindicados e incompatibles), el análisis se centrará ahora en los incumplimientos de carácter formal.

4.2.2.1.4. Los Incumplimientos Formales - El Fraude en el Procedimiento

Continuando, y tras el análisis de los supuestos de fraude centrados en la autenticidad del instrumento o en la conducta del trabajador, esta investigación ahora se centrará en una categoría distinta, estamos hablando de los incumplimientos formales que hemos denominado "El Fraude en el Procedimiento". Este enfoque se justifica porque si bien las conductas que se expondrán a continuación no implican necesariamente un engaño directo sobre el estado de salud, sí atacan la validez y eficacia del certificado médico dentro del procedimiento laboral.

En efecto, como se estableció en el marco teórico, un certificado médico tiene una naturaleza mixta: médica y legal. Por lo tanto, si bien su fin primordial es asistencial, es decir garantizar la recuperación del trabajador, su dimensión legal es igualmente importante, pues activa efectos jurídicos determinantes: (i) justifica la inasistencia, (ii) suspende válidamente la obligación de prestar servicios y (iii) es el presupuesto para la activación de derechos económicos como el subsidio por incapacidad. Es precisamente en esta dimensión donde los incumplimientos que podrían a primera vista parecer meramente "formales" adquieren una relevancia sustantiva innegable.

Nosotros los denominamos "fraude en el procedimiento" porque al manifestarse en las etapas de presentación y validación, su incumplimiento ya sea por extemporaneidad o por falta de requisitos, impide que el certificado despliegue plenamente sus efectos legales. Ahora bien, esto no es una simple irregularidad "formal" pues la inobservancia de estas formalidades puede (i) viciar la justificación de la ausencia, (ii) cuestionar la legitimidad de la suspensión contractual y (iii) traer consigo una serie de consecuencias perjudiciales significativas para el empleador como la imposibilidad de validar el descanso ante EsSalud y la consecuente pérdida del derecho al reembolso del subsidio. Es por ello que, aunque no ataquen directamente la verdad del diagnóstico o la conducta del trabajador, estos incumplimientos sí constituyen un fraude a las expectativas legítimas derivadas del procedimiento legalmente establecido.

Siendo así, estos incumplimientos procedimentales se manifiestan principalmente de dos formas que serán analizadas a continuación: la extemporaneidad en la presentación y la inobservancia de los requisitos documentales.

4.2.2.1.4.1. Extemporaneidad en la presentación

Dentro de la categoría de incumplimientos formales, la extemporaneidad se configura como una conducta constitutiva de uso fraudulento cuya diferencia específica reside en que esta se basa únicamente en el factor temporal. En efecto, **este supuesto se materializa cuando el trabajador presenta el certificado médico que justifica su inasistencia fuera del plazo establecido por el artículo 37 del RLFE**, el cual fija dicho término en tres días hábiles desde producida la ausencia. Como se aprecia, el incumplimiento aquí no reside en analizar la autenticidad del documento ni la veracidad del diagnóstico, sino en el incumplimiento de un requisito procedimental de temporalidad el cual es imprescindible para que el certificado despliegue oportunamente sus efectos justificatorios frente al empleador.

Del análisis realizado en las sentencias expuestas se puede colegir que, si bien el hecho base es simple, pues únicamente se verifica la presentación tardía, las circunstancias que rodean este incumplimiento pueden variar:

De la configuración del supuesto de fraude:

- Presentación fuera del plazo legal: La manifestación más directa es la simple entrega del certificado después de vencidos los tres días hábiles establecidos en el RLFE, como se evidencia en los casos C12, C18, C20, SL02, SL17, SL21 y SL33.

De las circunstancias del incumplimiento:

- Justificación durante el procedimiento disciplinario: En algunos casos, el trabajador presenta el certificado recién al momento de realizar sus descargos (C06) o incluso en un momento posterior pero antes de que se imponga la sanción definitiva (C08, SL22, SL30).
- Comunicación oportuna, pero entrega tardía del certificado: Se identifican situaciones donde el trabajador comunica verbalmente su situación dentro del plazo, pero la entrega física del documento se produce extemporáneamente (SL01, SL30).
- Demoras atribuidas a terceros: En ocasiones, la extemporaneidad se justifica alegando demoras en trámites administrativos ajenos al trabajador, como la gestión del CITT ante EsSalud (SL03).

Es fundamental reiterar que la descripción de estas manifestaciones es puramente fáctica y no implica una valoración sobre si la justificación tardía fue o no aceptada por los tribunales, análisis que corresponde a etapas posteriores de esta investigación.

Pasando la aclaración, podríamos decir que el elemento común de todas estas conductas es indiscutiblemente la acción constitutiva que comprende la mera inobservancia del plazo legalmente establecido para la justificación formal de las inasistencias, por lo que la verificación de su configuración objetiva es en principio sencilla pues basta con contrastar la fecha de inicio de la ausencia con la fecha de presentación efectiva del certificado, y si este último supera el umbral temporal fijado por la norma, entonces la extemporaneidad se ha producido.

Sin embargo, como se mencionó previamente son las circunstancias del incumplimiento las que tienen matices, pudiendo variar por ejemplo el momento exacto de la presentación tardía (durante descargos, antes de la sanción) o la existencia de posibles causas exógenas (demoras de EsSalud, imposibilidad material de presentar la justificación), elementos que los jueces pueden ponderar al momento de determinar la culpabilidad del trabajador y la proporcionalidad de una eventual sanción. Sin embargo, como se ha precisado también, este análisis sobre la tipicidad y la culpabilidad excede el propósito descriptivo de esta sección.

Decimos que forma parte del "fraude en el procedimiento" pues la extemporaneidad evidencia un quebrantamiento de la expectativa legítima del empleador de recibir una justificación oportuna sobre la justificación de

ausencia del trabajador. En ese entender, la existencia de un plazo legal no es un tema solo “formal”, pues busca dotar de certeza a la relación laboral, permitiéndole al empleador gestionar adecuadamente las ausencias y activar los procedimientos correspondientes. Es por ello que, la presentación tardía del certificado genera una incertidumbre procedimental que puede afectar la organización del trabajo y en casos de los subsidios, puede generar contingencias económicas.

En conclusión, tenemos que la extemporaneidad se define por el incumplimiento del plazo legal para la justificación, hecho que constituye un fraude al procedimiento por afectar la certeza y oportunidad requeridas por la ley como una garantía a favor del empleador. Siendo ello así y habiendo descrito esta falta se procederá a analizar la otra vertiente de los incumplimientos formales, es decir la inobservancia de los requisitos documentales.

4.2.2.1.4.2. Inobservancia de Requisitos Formales

Continuando dentro de la categoría de fraude en el procedimiento, seguiremos ahora con la inobservancia de los requisitos formales. Esta conducta fraudulenta se distingue de la extemporaneidad antes analizada en que este incumplimiento no radica en el paso del tiempo sino más bien en **la omisión o defecto en el cumplimiento de las formalidades exigidas para la validez procedimental del certificado médico va sea en su contenido o en la documentación complementaria requerida**. Para tener mayor contexto, es importante recordar que tal y como se desarrolló en el marco teórico, actualmente no existe una norma que regule los requisitos de un certificado médico particular, y, si bien el Código de Ética del Colegio Médico del Perú exige que este sea claro y que tenga como base un acto médico legítimo, estos parámetros también resultan vagos. Es por ello que ante este vacío, los empleadores suelen establecer ciertos requisitos mínimos a través de algún instrumento normativo interno como su RIT a menudo tomando como referencia los criterios técnicos que fija la Directiva N.º 15-GG-ESSALUD-2014 para la validación de certificados médicos y cobro de subsidios. Es por ello por lo que, decimos que aunque estos requisitos puedan parecer aparentemente "formales" en realidad su cumplimiento y sus efectos son sustantivos pues de ellos depende que el certificado despliegue eficazmente sus efectos legales como justificar efectivamente la inasistencia, suspender la obligación laboral de acuerdo a ley y eventualmente activar los derechos económicos que le corresponden al trabajador y al empleador (rembolso de subsidio).

Entre los casos identificados, se observan las siguientes manifestaciones:

- Omisión en la presentación del CITT: Se imputa la falta a trabajadores que no presentaron el CITT cuando este fue requerido, ya sea posteriormente para validar un descanso prolongado (C10, C18, SL04, SL11, TC01) o como requisito previo establecido en el RIT (TC02).
- Certificado con información esencial incompleta: Se imputa la entrega de certificados que carecían de datos considerados indispensables para su validez como la ausencia del diagnóstico (C14) o de la orden expresa de descanso (C15).
- Incumplimiento de requisitos específicos del RIT: Se imputa la inobservancia de disposiciones internas que detallan el contenido mínimo del certificado (nombre, diagnóstico, fechas, colegiatura, etc.) como en el caso SL13, o, que establecen procedimientos específicos para la comunicación y presentación (SL07, SL08, SL15).
- Falta de acreditación fehaciente de la entrega: Se establece que, aunque el empleador o trabajador aleguen haber presentado el certificado, la ausencia de un cargo de recepción u otra prueba objetiva de la entrega ha sido considerada como incumplimiento, generando una presunción de no presentación (SL13, SL20).
- Ausencia total de justificación objetiva: Finalmente, se imputa que el trabajador comunica verbalmente su ausencia, pero omite por completo presentar el certificado médico, contraviniendo el requisito establecido jurisprudencialmente de que toda inasistencia debe ser justificada objetivamente (SL05).

Como se aprecia, el elemento común de las manifestaciones expuestas es el incumplimiento objetivo de algún requisito establecido en la ley, en instrumentos internos del empleador (RIT, directivas, órdenes específicas) o derivado del deber general de acreditar fehacientemente la justificación de la ausencia, siendo en todos los casos que lo que se cuestiona es la idoneidad del procedimiento seguido por el trabajador para justificar su ausencia formalmente ante el empleador.

Ahora, se señaló en la introducción que el núcleo de este "fraude en el procedimiento" reside en las consecuencias que el incumplimiento de ciertos requisitos legales puede acarrear para la eficacia del certificado médico, pero ahora queda claro que estos requisitos no son meras "formalidades" sino que en realidad tienen el objetivo legítimo de garantizar la certeza, trazabilidad y posibilidad de control y validación de un certificado médico (para fines de subsidio), y por lo tanto, el incumplimiento en los deberes del trabajador frustra la capacidad del certificado para desplegar todos sus efectos jurídicos generando incertidumbre y perjuicios económicos al empleador (falta de validación del certificado y cobro de

subsidios). Es aquí donde emerge un problema relevante que será discutido posteriormente, pues por un lado existen jueces que respaldan la potestad del empleador de fijar estos requisitos en ejercicio de su poder de dirección, mientras que, por otro lado, existe otro sector que debate sobre la validez de exigir requisitos no contemplados expresamente en la ley, invocando el principio de legalidad. Sin embargo, dado el carácter descriptivo de este objetivo, este será un tema que se discutirá más adelante.

En conclusión, podríamos decir que la inobservancia de requisitos formales constituye un fraude al procedimiento por impedir que el certificado médico cumpla adecuadamente su función legal dentro de la relación laboral y consiste en la inobservancia de los requisitos establecidos en la ley o por el empleador. Siendo así, y habiendo descrito las faltas vinculadas al procedimiento, el análisis que continúa se enfocará en las conductas del trabajador que obstruyen activamente la labor de fiscalización del empleador.

4.2.2.1.5. Obstrucción a la Fiscalización

Continuando con la siguiente conducta de uso fraudulento, tenemos la obstrucción a la fiscalización la cual constituye **una conducta que se configura con la negativa injustificada o el impedimento activo por parte del trabajador a someterse a los mecanismos de control razonables implementados por el empleador para verificar la autenticidad o pertinencia de un certificado médico.** Este supuesto como se aprecia no ataca directamente ni la veracidad del documento, ni la del diagnóstico, sino que se centra en el quebrantamiento del deber de colaboración entendido como una manifestación esencial de la buena fe laboral trabajador – empleador que subsiste a nuestro juicio incluso durante la suspensión del contrato.

La razón detrás de esto es simple, pues si el trabajador tiene el deber de justificar formalmente su inasistencia, entonces el empleador ostenta la facultad correlativa de verificar, dentro de límites razonables, dicha justificación. Es así que, cuando el empleador justificadamente decide ejercer esta facultad a través de distintos métodos como pueden ser evaluaciones médicas de control, visitas domiciliarias o requerimientos formales de información, entonces la obstrucción deliberada por parte del trabajador configura una conducta fraudulenta que impide el esclarecimiento de la verdad material.

Entre los casos identificados, se observan las siguientes manifestaciones:

- **Negativa a someterse a evaluaciones médicas de control:** Se imputa esta falta a trabajadores que habiendo presentado certificados médicos se negaron a acudir a una evaluación dispuesta por el empleador para corroborar su estado de salud (C02, SL13).

- Evasión de visitas domiciliarias: Se imputa el no encontrarse presente de manera reiterada e injustificada durante las visitas que el personal de la empresa realiza al domicilio registrado para constatar la permanencia del trabajador en reposo (C11, SL15).
- Incumplimiento de requerimientos de información o documentación: Se imputa la omisión deliberada de responder a solicitudes formales del empleador. Esto puede incluir no presentar nuevos certificados que subsanen defectos de los anteriores (C02) o ignorar sistemáticamente comunicaciones como correos electrónicos, cartas notariales o solicitudes para remitir documentación (SL15).

Como se aprecia, el elemento común entre todas las manifestaciones (solo a modo de ejemplo) es la existencia de una conducta activa o pasiva del trabajador, que impide u obstaculiza injustificadamente el ejercicio legítimo de la facultad de fiscalización del empleador, siendo que para que verdaderamente se manifieste la falta la obstrucción debe ser comprobada y carecer de una justificación razonable. Este último punto implica que no se trate de un malentendido o de una dificultad aislada asociada a la enfermedad, sino más bien de un patrón de comportamiento que denote realmente una falta de transparencia y una voluntad ilegítima del trabajador de eludir el control de su empleador.

El núcleo de esta conducta fraudulenta es un ataque directo al deber de colaboración y a la buena fe procesal dentro de la relación laboral, pues al impedir la verificación el trabajador no solo genera incertidumbre sobre la validez de su justificación, sino que también erosiona la confianza necesaria para el mantenimiento del vínculo. La reiterancia de estas conductas evasivas como se observa en el caso SL15 (no localizado, no contesta correos, no responde cartas) refuerza ampliamente la interpretación de que no se trata de hechos aislados sino de una estrategia deliberada que atenta gravemente contra la lealtad debida al empleador.

En conclusión, la obstrucción a la fiscalización se configura como un fraude a la transparencia y al deber de colaboración y sanciona la conducta evasiva e injustificada del trabajador que impide la verificación razonable de su incapacidad. Ahora bien, tras haber descrito esta falta continuaremos analizando ahora el último supuesto identificado: el perjuicio económico derivado de subsidios no reconocidos.

4.2.2.1.6. Perjuicio Económico (Post-subsidio):

Finalmente, como última conducta fraudulenta (pero más como consecuencia de una conducta fraudulenta) tenemos el perjuicio económico post-subsidio, este fraude no se configura directamente por una irregularidad en el certificado médico sino más bien por **la consecuencia patrimonial adversa que sufre el empleador debido a una acción u omisión imputable al trabajador vinculada al trámite de reembolso del subsidio por incapacidad temporal ante EsSalud.** Esta conducta se materializa comúnmente por la falta de entrega de documentación como el CITT o por la ausencia de colaboración

del trabajador, entre otros actos que impiden eventualmente que EsSalud reconozca y reembolse el subsidio o cuando el trabajador habiendo recibido su subsidio del empleador se niega a restituir los montos no cubiertos por EsSalud. En efecto, aunque la enfermedad sea real y el descanso sea justificado, puede entenderse que esta negativa a resarcir un perjuicio económico generado por la propia negligencia o falta de colaboración del trabajador constituye un acto de deslealtad que vulnera la buena fe laboral en su dimensión económica y afecta la equidad de la relación laboral empleador - trabajador. Ahora, si bien esta categoría puede derivarse de incumplimientos formales o de obstrucción, se distingue de otras conductas antes analizadas en el impacto económico directo que este tiene en el empleador.

Entre las manifestaciones identificadas en la jurisprudencia tenemos:

- Imposibilidad de validación y reembolso por falta de documentación: Se imputa que tras la omisión del trabajador de entregar el certificado o el CITT requerido e impedirse por lo tanto al empleador gestionar exitosamente el reembolso del subsidio ante EsSalud, se genera una pérdida económica directa (SL15, TC01).
- Negativa a restituir montos de subsidio no reconocidos: Se imputa que habiéndose producido el no reconocimiento del subsidio por causas atribuibles al trabajador este se niega a devolver al empleador los subsidios que le fueron adelantados durante el periodo de incapacidad no cubierto (TC01),

Nuevamente, como en todos los casos anteriores, se reitera que la presentación de estas manifestaciones es descriptiva y no tiene una valoración sobre la eventual convalidación de la sanción en sede judicial.

Como se aprecia, el elemento común que define este supuesto es la existencia de un perjuicio económico injustificado al empleador que se origina por la conducta u omisión negligente y deliberada del trabajador de forma posterior a la justificación inicial de la incapacidad.

Siendo así, el núcleo de la conducta fraudulenta es el quebrantamiento de la lealtad y la equidad económica que deben regir la relación laboral incluso durante la suspensión del vínculo laboral, periodo en el que se mantiene la expectativa de que el trabajador actúe con cierta diligencia debida para viabilizar los trámites que permitan al empleador recuperar los costos asociados a su ausencia.

En conclusión, sobre esta última conducta fraudulenta, podemos decir que el perjuicio económico post-subsidio es un fraude a la equidad y la lealtad económica y sanciona la irresponsabilidad del trabajador frente a las consecuencias patrimoniales de sus incumplimientos procedimentales en perjuicio del empleador.

Después de haber expuesto las diversas conductas constitutivas del uso fraudulento de un certificado médico que hemos podido identificar en la práctica jurisprudencial, hemos podido construir un mapa del fenómeno estudiado en las múltiples facetas que puede adoptar desde la adulteración objetiva del instrumento (falsedad material), pasando por el engaño sobre la verdad del diagnóstico (falsedad ideológica) y la desnaturalización de la finalidad del descanso (uso

indebido en sus vertientes de actos contraindicados e incompatibles), hasta llegar a las irregularidades en el procedimiento (incumplimientos formales por extemporaneidad o requisitos), la obstrucción activa a la verificación (obstrucción a la fiscalización) y la generación de un perjuicio económico post-subsidio. En este punto, es crucial reiterar que tal como se planteó al inicio el propósito de esta sección ha sido estrictamente descriptivo y se ha centrado sobre todo en caracterizar las conductas observadas sin entrar a valorar su fundabilidad o las consecuencias jurídicas aplicadas en cada caso. Establecido ello, esta investigación se encuentra en la etapa idónea para abordar la segunda parte de este objetivo que es la subsunción de estas conductas dentro de los artículos 23 y 25 de la LPCL. Siendo así, en la siguiente sección vamos a examinar de qué manera estos comportamientos fácticos se subsumen o no dentro de las causales de falta grave tipificadas en la LPCL, a fin de comprender el fundamento legal que habilita la potestad sancionadora del empleador.

4.2.2.2. Subsunción de las Conductas Fraudulentas en los supuestos contemplados en los Artículo 23 y 25 de la LPCL

Habiendo descrito en la sección anterior las diversas conductas que materializan el uso fraudulento de certificados médicos, corresponde ahora realizar su subsunción en los supuestos que contempla la LPCL para la extinción del contrato de trabajo por despido. Primero debemos entender qué es la subsunción, en efecto, entendemos tradicionalmente este ejercicio como la acción de encuadrar un supuesto de hecho dentro de un supuesto normativo que en este caso se encuentra en los artículos 23 y 25 de la LPCL, artículos que contemplan las causas justas de despido.

¿Para qué hacemos esto? Lo que buscamos a través de esta subsunción es comprender de qué manera se puede invocar la comisión de una falta grave dentro de los límites legales que establece la LPCL para que de esta forma el empleador pueda dotar de legitimidad el ejercicio de su potestad sancionadora cuando este identifique la existencia de una modalidad de conducta fraudulenta.

Ahora bien, como se analizó en el marco teórico, la LPCL distingue las causas justas de despido basados por un lado en la capacidad del trabajador (LPCL, 1997, art. 23) y en su conducta (LPCL, 1997, art. 24). Al respecto es de precisar que, si bien la mayoría de los supuestos de fraude analizados se enmarcan en esta última categoría, algunas conductas podrían tangencialmente relacionarse con el inciso c) del artículo 23, referente a la negativa a someterse a exámenes médicos o a cumplir medidas curativas.

No obstante, el corazón del análisis recae en el artículo 25 de la LPCL (1997) que define la falta grave como "la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación", y procede a enumerar las conductas específicas que la configuran. De esta enumeración el presente análisis se centrará en la subsunción de los actos antes invocados dentro de las siguientes causales específicas contempladas en la LPCL (1997):

- Artículo 23, inciso c):
 - La negativa injustificada a someterse a examen médico.
 - La negativa a cumplir medidas curativas prescritas.

- Artículo 25, inciso a):
 - El incumplimiento de obligaciones que suponga quebrantamiento de la buena fe laboral.
 - La resistencia reiterada a órdenes.
 - La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- Artículo 25, inciso c):
 - La apropiación o retención indebida de bienes del empleador.
- Artículo 25, inciso d):
 - La entrega de información falsa con intención de causar perjuicio u obtener ventaja.
- Artículo 25, inciso h):
 - El abandono de trabajo y las ausencias injustificadas.

Teniendo claro ello, es fundamental reiterar que el propósito de esta sección es meramente descriptivo, lo que buscamos es identificar cómo subsumir las conductas fraudulentas en estas causales legales, sin entrar a valorar la corrección, proporcionalidad o justicia de dicha calificación en las sentencias traídas a colación en la exposición de resultados, análisis que corresponde a los objetivos 2 y 3 que siguen. A continuación, se procederá a examinar la aplicación de cada una de estas causales a los supuestos de fraude identificados.

4.2.2.2.1. Negativa injustificada a someterse a un examen médico previamente convenido o dispuesto por la ley. (Artículo 23, inciso c.)

El artículo 23 literal c) de la LPCL establece en su primera parte como causal de despido relacionada con la capacidad del trabajador la negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen médico previamente convenido o dispuesto por ley. Si bien esta disposición se ubica formalmente dentro del grupo de causales vinculadas a la capacidad del trabajador, para Toyama (2015) en la práctica evidencia un marcado carácter disciplinario, en tanto sanciona un acto de desobediencia del trabajador frente a una exigencia válida del empleador.

De manera específica, nos interesa la primera parte de la causal: la negativa injustificada a someterse a un examen médico previamente convenido o dispuesto por ley. Ataca y Cadillo (2010) han precisado que para su configuración se deben cumplir tres elementos:

1. Que se trate de una negativa injustificada, es decir, sin motivo razonable que respalde la resistencia del trabajador.
2. Que el examen médico haya sido previamente convenido en instrumentos como el contrato de trabajo o el RIT, o que se encuentre expresamente dispuesto por ley.
3. Que el examen sea determinante para la relación laboral, es decir, que exista una conexión directa entre su contenido y la prestación de servicios.

En este contexto, la negativa injustificada adquiere relevancia en relación con los supuestos de uso indebido o fraudulento de certificados médicos. Como hemos señalado en la descripción de las conductas constitutivas de fraude, uno de los escenarios de obstrucción a la fiscalización (4.2.2.1.7.) ocurre cuando el trabajador presenta un

certificado médico con un diagnóstico que no se ajusta a la realidad, o bien cuando, pese a alegar incapacidad, realiza actividades incompatibles con el descanso prescrito. Ante estos supuestos, el empleador puede, como ejercicio de su facultad de fiscalización, disponer la realización de un examen médico de verificación previamente convenido para confirmar la veracidad de la condición alegada. Si el trabajador se niega injustificadamente a someterse a dicha evaluación, como en los casos C02 y SL13, no solo estaría incumpliendo con una obligación contractual, sino también obstaculizando la labor de fiscalización del empleador en torno a la transparencia de la relación laboral. Este aspecto resulta determinante porque la negativa repercute en la esfera económica del empleador. Recordemos que durante el período de incapacidad el empleador soporta inicialmente la carga del pago de la remuneración y gestiona, en ciertos casos, el reembolso de subsidios ante Essalud. Si el trabajador rehúsa el examen médico que permitiría comprobar la existencia real de la incapacidad, genera un perjuicio económico directo al empleador y vulnera el principio de buena fe laboral.

Ahora bien, la aplicación de esta causal encuentra ciertos límites. El empleador debe respetar el derecho a la intimidad del trabajador, de modo que no puede exigir evaluaciones médicas que invadan su esfera privada o que carezcan de relación con la prestación de servicios. En tales casos, la negativa del trabajador sería justificada y no configuraría falta grave. Además, corresponde al empleador la carga de probar fehacientemente la negativa injustificada del trabajador, conforme lo señala el artículo 37 del RPCL.

En conclusión, la negativa injustificada a someterse a un examen médico previamente convenido constituye una causal de despido que, aunque formalmente vinculada a la capacidad del trabajador, tiene una clara connotación disciplinaria y se rige como uno de los fundamentos legales para sancionar la obstrucción a la fiscalización. Su relevancia en el marco del uso indebido de certificados médicos es indiscutible, pues permite al empleador verificar la autenticidad de la incapacidad alegada y sancionar la resistencia del trabajador que, al obstaculizar dicha comprobación, vulnera la confianza y la buena fe que deben regir la relación laboral.

4.2.2.2.2. Negativa a cumplir medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Artículo 23, inciso c.)

Ahora bien, el artículo 23 inciso c) de la LPCL también tipifica como causa justa de despido la negativa del trabajador a cumplir las medidas profilácticas o curativas que le hayan sido prescritas por un médico con la finalidad de evitar enfermedades o accidentes. Esta causal, de redacción amplia y genérica, busca asegurar que el trabajador adopte una conducta colaborativa y responsable en el cuidado de su propia salud y, de manera indirecta, en la preservación de la continuidad del vínculo laboral.

Su naturaleza jurídica es pues bastante clara, en efecto, constituye un supuesto de incumplimiento grave de las obligaciones que derivan de la buena fe laboral. Como tal,

el trabajador no solo tiene el deber de asistir a prestar servicios, sino también de observar las indicaciones médicas que aseguren su recuperación y eviten la reiteración o agravamiento de su incapacidad. Negarse a cumplir tales medidas, cuando estas resultan razonables, necesarias y proporcionales, supone una falta de cooperación que impacta negativamente en la relación de trabajo, en tanto puede generar ausencias prolongadas, riesgos de accidentes laborales y mayores costos económicos para el empleador.

En este sentido, la causal adquiere relevancia porque opera como un mecanismo de protección de la capacidad productiva del trabajador y de la diligencia en el cuidado de la salud. El incumplimiento de las prescripciones médicas, ya sean de carácter profiláctico (preventivo) o curativo (destinadas a la recuperación de una enfermedad o lesión), puede tener consecuencias graves: desde la pérdida de continuidad en el servicio hasta la afectación de la salud colectiva en el centro de trabajo. De ahí que el legislador la configure como una causa que justifica el despido.

Ahora bien, esta causal se vincula estrechamente con uno de los supuestos de utilización fraudulenta de certificados médicos que hemos desarrollado previamente (ver sección 4.2.2.1.3). Nos referimos a aquellos casos en los que el trabajador presenta un certificado auténtico, válido en su forma y en su fondo, pero actúa en contradicción con el descanso médico prescrito. El documento puede haber sido emitido por un médico colegiado y reflejar un diagnóstico verdadero, pero el trabajador desvirtúa su finalidad cuando, durante el período de recuperación, realiza los denominados actos contraindicados.

Conviene en este punto recordar que cuando hablamos del uso indebido del certificado médico se distinguen dos escenarios:

- Actividades contraindicadas o prohibidas: aquellas que, según la propia naturaleza de la dolencia, resultan perjudiciales para la recuperación. Por ejemplo, un trabajador con descanso por una lesión lumbar que, durante ese periodo, realiza esfuerzos físicos significativos o actividades deportivas que agravan la dolencia.
- Actividades incompatibles con la incapacidad justificada: aquellas que, aunque no necesariamente agraven la enfermedad, resultan incoherentes con la alegada falta de aptitud. Así ocurre, por ejemplo, con un trabajador que presenta un certificado por depresión severa e incapacidad para el desempeño laboral, pero que en paralelo realiza actividades comerciales o laborales que demandan el mismo esfuerzo o concentración que sus tareas habituales.

Ambas situaciones reflejan un aprovechamiento indebido del beneficio del descanso médico, pues el trabajador se vale de un derecho legítimo para encubrir una conducta fraudulenta que vacía de contenido la finalidad protectora del certificado médico, que no es otra que salvaguardar la salud del trabajador, y que genera un perjuicio al empleador, que asume el costo de la ausencia sin que exista una verdadera incapacidad que lo justifique o sin que el trabajador colabore diligentemente en superarla.

La negativa a cumplir con las medidas curativas o profilácticas prescritas por el médico, sin embargo, solo configuran una causal autónoma de despido para el caso de

actividades contraindicadas, pues el núcleo de esta causal es el incumplimiento de una prescripción médica destinada a la sanación o prevención, y no, (como en el caso de las actividades incompatibles) la comisión de actos que contradicen la propia existencia de la enfermedad, cuestionando el diagnóstico mismo y no la diligencia en seguir el tratamiento. El empleador, en el caso de actos contraindicados, puede acreditar que la inconducta del trabajador supone una transgresión del deber de seguir las indicaciones médicas y por lo tanto también de la buena fe laboral y un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, lo que justifica la extinción del vínculo laboral bajo esta causal específica contemplada en el literal c del artículo 23, además de la posible concurrencia con la causal descrita en el literal a del artículo 25.

Finalmente, antes de concluir este punto, resulta relevante para nosotros señalar que la expresión que contiene esta disposición de “para evitar enfermedades o accidentes” resulta inexacta o al menos confusa, ya que, si nos referimos a medidas curativas, estas no se orientan a evitar, sino a sanar o controlar una condición ya existente. En consecuencia, la frase parece haber sido redactada pensando solo en el aspecto profiláctico, sin tomar en cuenta la diferencia sustancial con las medidas curativas. Esta falta de precisión podría generar dificultades interpretativas y probatorias en la práctica, ya que permitiría que, bajo el mismo rótulo, se sancione tanto al trabajador que no cumple con una medida preventiva (como una vacuna obligatoria en su sector laboral) como al trabajador que incumple una medida curativa (como guardar reposo absoluto prescrito por el médico). Aunque ambos escenarios implican desobediencia, su alcance y consecuencias no son exactamente los mismos.

En conclusión, el literal c) del artículo 23 de la LPCL, en la parte referida a la negativa a cumplir medidas profilácticas o curativas, se erige como un fundamento legal específico para sancionar la conducta del trabajador que realiza actos contraindicados durante su descanso médico, complementando las causales de falta grave. La desobediencia del trabajador frente a las recomendaciones médicas no solo afecta su capacidad y salud individual, sino que también revela un quiebre de la confianza en la relación laboral y el deber de diligencia en la relación laboral, habilitando al empleador a ejercer válidamente su facultad sancionadora.

4.2.2.2.3. El incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe. (Artículo 25, inciso a.)

Continuando ahora con las faltas graves, tenemos que la primera parte del inciso a) del artículo 25 de la LPCL contempla una de las causales más invocadas y de mayor amplitud interpretativa, estamos hablando del incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Decimos que es una de las causales más invocadas pues su flexibilidad radica en que no describe una conducta específica, sino que apela a un principio rector de la relación laboral, cuyo eje central es el deber del trabajador de conducirse con lealtad, honestidad y coherencia.

En efecto, como refiere Toyama (2015) este inciso a) agrupa un conjunto de infracciones laborales que tienen como denominador común la vulneración del principio de buena fe como base axiológica que sostiene el vínculo laboral.

Ahora bien, aunque es flexible, esta no es del todo una causa abierta en la que puedan subsumirse toda clase de incumplimientos, sino que, siguiendo la interpretación de Arce (2021) debe entenderse en dos sentidos:

1. Incumplimiento de deberes contractuales:

El primer plano comprende los incumplimientos vinculados a las labores específicas del trabajador previamente establecidas en el contrato de trabajo, en las disposiciones normativas que regulen la relación de trabajo como el RIT, MOF, contrato de trabajo, convenio colectivo, cualquier disposición escrita que emita el empleador, o prevista en la ley.

2. Incumplimiento de deberes esenciales:

El segundo plano comprende el incumplimiento del conjunto de aquellas otras obligaciones que impone la relación de trabajo y que emanan de los deberes centrales del trabajador tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia

Para la configuración de esta falta, además de la concurrencia del incumplimiento (contractual o de deberes esenciales), se requiere, además, como en todas las faltas graves, que este rompa la confianza depositada de tal manera que haga insostenible la continuación de la relación laboral.

Siguiendo con el tema, resulta un tema recurrente en esta causal la discusión en torno a si es necesario o no, acreditar que del incumplimiento de estos deberes se desprenda alguna clase de perjuicio al empleador para que se configure la falta. Al respecto, la jurisprudencia coincide al determinar que la norma denunciada como causal no exige, y por lo tanto es irrelevante, la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que se califica como lesivo del comportamiento del trabajador, dando lugar a que se le sancione. (Casación N° 6503-2016-Junin (2017) y Casación N° 11950 2015-Junín (2017))

Ahora bien, al referirnos a la buena fe tenemos que, desde su sentido más amplio, es un principio general del derecho, pero en el ámbito laboral adquiere un contenido reforzado y con matices. En ese sentido entendemos que no se trata solo de un deber de coherencia y corrección en el sentido estrictamente formal, sino más bien de un principio de justicia protectora frente a las asimetrías propias de la relación de poder que caracteriza al contrato de trabajo, es por ello que se aprecia de los otros literales del artículo 25 de la LPCL que dichas conductas específicas también contradicen a buena fe laboral. En efecto, debemos entender que, en palabras de Pla (1980) el contrato de trabajo no solamente crea derechos u obligaciones de carácter patrimonial, sino también de índole

personal. Pues para que la relación laboral pueda prolongarse en el tiempo se requiere de cierto grado de confianza recíproca en múltiples planos (contractual y esencial) y en ambas direcciones (empleador-trabajador) por lo que deviene el indispensable que ambas partes actúen de buena fe dentro del marco de la lealtad, transparencia y diligencia, elementos indispensables para garantizar la confianza recíproca.

En el marco de nuestra investigación, esta causal adquiere especial relevancia cuando analizamos las diferentes formas de uso fraudulento de certificados médicos.

- En primer lugar, la presentación de un certificado médico falsificado en su forma y en su fondo constituye una vulneración directa al principio de buena fe, pues no solo se incumple la obligación de justificar una inasistencia, sino que se incurre en una conducta dolosa que rompe la confianza indispensable en la relación laboral, toda vez que el trabajador se presenta ante su empleador con un documento falsificado con el único fin de obtener un beneficio indebido.
- Un segundo supuesto descrito previamente lo encontramos en la expedición de certificados formalmente válidos pero falsos en su fondo, es decir, aquellos que consignan diagnósticos inexistentes. En estos casos, el trabajador puede haber inducido a error al médico o, peor aún, haber incurrido en connivencia con el profesional para obtener un descanso que no le corresponde. Se trata de una manifestación particularmente grave del quebrantamiento de la buena fe, ya que involucra la simulación de una incapacidad con pleno conocimiento de su inexistencia, lo que revela una conducta claramente desleal y contraria al interés legítimo del empleador.
- Un tercer supuesto es la utilización fraudulenta de certificados auténticos. Aquí el trabajador presenta un documento real, pero actúa en contradicción con la naturaleza del descanso prescrito. Así, durante el periodo de recuperación, realiza actividades incompatibles con la incapacidad alegada o participa en conductas contrarias a las restricciones médicas. Este comportamiento, aunque más sutil que la falsificación abierta, igualmente socava la buena fe, pues desvirtúa la finalidad protectora del descanso médico y convierte el beneficio en un privilegio indebido.
- Un cuarto supuesto es aquel asociado a los incumplimientos formales en sus vertientes de extemporaneidad e incumplimiento de requisitos, estos casos si bien podrían parecer menos graves demuestran que la omisión reiterada o deliberada de cumplir con los procedimientos establecidos (plazos, entrega de CITT, información completa) también pueden interpretarse como un quebrantamiento de la buena fe, al afectar la transparencia y generar incertidumbre o perjuicios económicos como la pérdida del subsidio.
- Un quinto supuesto tiene que ver con la obstrucción a la fiscalización, que como expusimos previamente se configura por la negativa injustificada a colaborar con la verificación razonable del empleador, hecho que demuestra una clara falta de

lealtad y transparencia para con el empleador, al abstenerse injustificadamente a colaborar con este.

- Finalmente, un sexto supuesto lo compone la existencia de un perjuicio económico post-subsidio, el cual como mencionamos puede configurarse con la negativa a restituir montos indebidamente percibidos a costa del empleador o como consecuencia de alguna otra conducta fraudulenta que impida materialmente el cobro del subsidio ante EsSalud, hechos que vulneran directamente la equidad y la buena fe económica.

Ahora bien, como un punto importante a resaltar, queremos traer a colación a Zegarra (2019) quien realiza una reflexión en este punto señalando que la realización de actividades incompatibles o contradictorias durante el periodo de incapacidad puede tener un enfoque especial, en efecto, aunque la incapacidad exonera al trabajador de seguir prestando su fuerza de trabajo, no causa la extinción del vínculo laboral y por lo tanto los deberes generales que rigen la relación laboral deben seguir siendo atendidas. Para este autor, impedir al empleador fiscalizar el uso de los certificados tácitamente validaría comportamientos que puedan ir en contra de la honradez y lealtad, pero que sobre todo iría en contra de la función social que cumple la incapacidad temporal por enfermedad como una institución jurídica.

Asimismo, encontramos situaciones en las que, sin falsificación material ni ideológica, el trabajador incurre en omisiones que desnaturalizan el valor del certificado, como la presentación tardía o incompleta de los documentos médicos, la falta de formalidades exigidas por la normativa, o la negativa injustificada a someterse a exámenes médicos requeridos por el empleador. Todas estas conductas, aunque diversas, tienen un común denominador: afectan la transparencia y la lealtad que debe guiar el vínculo laboral al impedirle al empleador realizar un seguimiento adecuado del certificado médico.

No obstante, si bien casi todas las conductas fraudulentas podrían encajar conceptualmente en este inciso a), es una buena práctica jurídica y procesal que, en primer lugar, se intente subsumir la conducta en las causales específicas que la describen con mayor precisión (como el inciso d para la información falsa o el h para el abandono). El inciso a) debería invocarse de forma complementaria para reforzar la gravedad de la falta, o de manera residual para aquellas conductas desleales que no encajen perfectamente en los otros supuestos.

En conclusión, el incumplimiento de obligaciones laborales que supone quebrantamiento de la buena fe, previsto en el artículo 25 inciso a) de la LPCL, funciona como una cláusula general (hasta cierto punto genérica) que permite sancionar aquellas conductas que, aunque no encajen de manera estricta en otras causales específicas, atentan contra la confianza y la lealtad propias de la relación de trabajo. Con lo que, las faltas laborales que califiquen como graves y no estén contempladas en los demás incisos del artículo 25 de la LPCL, ingresarían en este supuesto jurídico. En nuestro caso, los supuestos de uso fraudulento de certificados médicos (ya sea mediante la falsificación

total, la falsedad ideológica, el uso indebido de certificados auténticos o la desnaturalización de su valor justificante) sí constituyen manifestaciones claras de esta falta. Todas ellas revelan un quiebre en el principio de buena fe, pues muestran que el trabajador actúa con dolo, simulación o aprovechamiento indebido, contrariando no solo sus obligaciones contractuales, sino también la confianza recíproca que sustenta el vínculo laboral. Por ello, es válido sostener que, más allá de la tipificación específica de algunas de estas conductas, todas ellas pueden y deben ser comprendidas bajo el ámbito del inciso a), en tanto expresan de manera directa un quebrantamiento de la buena fe laboral.

4.2.2.2.4. La reiterada resistencia a órdenes vinculadas al trabajo. (Artículo 25, inciso a.)

Continuando con la resistencia reiterada a órdenes vinculadas al trabajo como causal prevista en la segunda parte en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, tenemos que esta constituye una manifestación clara del incumplimiento del deber de obediencia que corresponde al trabajador dentro de toda relación laboral. Así pues, este deber encuentra su sustento en el poder de dirección que ostenta el empleador el cual lo faculta para organizar, supervisar y disponer la ejecución de labores que coadyuven al cumplimiento de los fines empresariales. Así pues, tal como lo precisa Toyama (2015) la falta grave bajo esta causal se configura cuando el trabajador se niega a acatar órdenes claras, lícitas y vinculadas a sus funciones, y lo hace de manera intencional y recurrente. Aquí cobra relevancia la exigencia normativa explícita de que la resistencia sea “reiterada”, esto pues no responde a un simple formalismo sino más bien a la necesidad de demostrar que la conducta negativa del trabajador constituye una verdadera transgresión a la buena fe de la relación laboral y no a un mero incumplimiento que pudiese ser calificado como aislado o accidental, requiriendo usualmente la existencia de requerimientos previos y documentados por parte del empleador.

Ahora bien, aunado a ello tenemos que la doctrina ha puntualizado que no toda negativa a cumplir una orden puede ser considerada ilícita o configurativa de incumplimiento. Tenemos por ejemplo lo expuesto por Arce (2008, como se citó en Torres, 2019) quien sostiene que solo las órdenes lícitas y “no abusivas”, esto es, aquellas que se encuentran dentro de los márgenes del contrato de trabajo y no contravienen normas legales, pueden ser legítimamente exigidas por el empleador al trabajador. Este concepto se vincula a su vez a lo señalado por la jurisprudencia en la Casación Laboral 11447-2015-ICA (2017) en la que se señala que al trabajador no le corresponde determinar la ilegalidad de la orden expedida por el empleador, dado que esta facultad está reservada al Poder Judicial, por lo que si bien el empleador puede exigir únicamente el cumplimiento de órdenes lícitas, en realidad al trabajador no le correspondería realizar tal calificación, salvo quizás en casos de ilegalidad manifiesta o afectación a derechos fundamentales.

En suma, la reiterada resistencia a la que hace referencia este apartado exige entre otras condiciones:

- i. Que la orden sea clara y concreta.
- ii. Que sea lícita, no abusiva ni desproporcionada.
- iii. Que el empleador haya formulado requerimientos sucesivos y documentados.
- iv. Que el trabajador se haya negado de manera consciente a cumplir con dichas órdenes, afectando con ello la buena fe laboral.

Llevando este marco general a nuestro tema específico es posible advertir que algunas de las conductas descritas previamente como constitutivas de fraude pueden enmarcarse en esta causal en determinados supuestos. Por ejemplo, cuando el trabajador pese a haber presentado un certificado médico se niega de manera reiterada a subsanar las observaciones advertidas por el empleador respecto de su validez formal (Incumplimiento Formal – Requisitos - Punto 4.2.2.1.6), especialmente cuando el certificado médico no cumple con los requisitos establecidos en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, para casos de descansos prolongados que superan los 20 días y que requieren documentación adicional que acredite la contingencia. De manera similar, la negativa a presentar documentación complementaria o a responder requerimientos formales, analizada como Obstrucción a la Fiscalización (4.2.2.1.7 y casos como SL15), podría subsumirse aquí. En estos casos específicos tenemos que si el empleador solicita reiteradamente al trabajador la subsanación de dichas observaciones y el trabajador se resiste de manera injustificada entonces en consecuencia dicha conducta podría ser subsumida en la causal analizada.

Como se mencionó previamente, este supuesto en efecto constituye una forma de incumplimiento que puede derivar en un uso fraudulento indirecto del certificado médico, pues si bien no existe necesariamente una falsificación material o ideológica del documento, ciertamente si existe una actitud renuente y obstruccionista del trabajador frente a las exigencias que son razonables por parte del empleador en el entendido que lo que busca es garantizar la veracidad de la incapacidad alegada o la correcta gestión administrativa del descanso. Es por ello que consideramos que la reiterada negativa a subsanar los defectos formales o a presentar la documentación requerida pese a ser una orden lícita y vinculada al interés empresarial (evitar un desmedro económico por el eventual rechazo del subsidio), refleja un incumplimiento deliberado del deber de obediencia. En otras palabras, a nuestro parecer, el trabajador convierte un instrumento legítimo de protección social en un medio de obstaculización y resistencia, afectando además la buena fe y la confianza que debe primar en la relación laboral.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que la causal de resistencia reiterada a órdenes vinculadas al trabajo exige la concurrencia de órdenes lícitas, claras y reiteradas, acompañadas de la negativa consciente del trabajador a cumplirlas. En el contexto del uso fraudulento de certificados médicos, esta falta grave puede configurarse cuando el trabajador, pese a los requerimientos documentados del empleador, persiste en no subsanar las observaciones sobre la validez del descanso médico o se niega a

entregar la documentación complementaria exigida para su correcta gestión y validación, especialmente ante EsSalud. En tales casos, no solo se verifica una resistencia injustificada a órdenes legítimas, sino que se vulnera de manera directa la buena fe laboral, fundamento esencial de toda relación de trabajo.

4.2.2.2.5. La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. (Artículo 25, inciso a.)

Continuando con la siguiente causal tenemos la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, causal que se encuentra prevista en la tercera parte del inciso a), del artículo 25 de la LPCL misma que constituye una causal de despido disciplinario que opera en aquellos casos en los que el trabajador incumple las disposiciones contenidas en los instrumentos normativos internos dictados por el empleador, en concreto, hablamos del RIT.

En efecto, cuando hablamos del RIT, contemplamos que este es emitido por el empleador en ejercicio de la potestad normativa reconocida por la legislación laboral; y en este, el empleador detalla las obligaciones, prohibiciones y directrices que tienen por finalidad ordenar y regular la prestación de servicios dentro de la organización. Siendo esto así, consideramos que, desde un plano conceptual extraído de la propia regulación normativa de la causal, para que se configure la misma, deben concurrir ciertos supuestos esenciales que involucran la transgresión de aquellos deberes del trabajador que le son propios, específicos y concretos, y que nacen de las funciones que le han sido encomendadas por el empleador a través del RIT, por lo que se requiere:

- i. La existencia de un RIT válido, aprobado conforme a la normativa vigente y debidamente puesto en conocimiento de los trabajadores.
- ii. La realización por parte del trabajador de una conducta contraria a lo previsto en dicho reglamento.
- iii. Que la inobservancia revista un carácter grave, es decir, que comprometa deberes esenciales de la relación laboral como la buena fe, la diligencia, la obediencia y la colaboración, haciendo irrazonable la subsistencia del vínculo.

En el marco de nuestro tema de investigación esta causal puede adquirir una especial relevancia, en tanto, si el RIT establece de manera expresa obligaciones como la prohibición de presentar certificados médicos falsos, sean ideológicos (4.2.2.1.2) o materiales (4.2.2.1.1); la abstención de realizar actividades contraindicadas (4.2.2.1.3.1) o incompatibles con la dolencia alegada (4.2.2.1.3.2); la exigencia de que los certificados médicos cumplan los requisitos formales establecidos en la Directiva N° 015-GG-ESSALU-2014, complementados por la presentación de documentación adicional que permita corroborar la contingencia médica (4.2.2.1.4.2), debiendo ser presentado a su vez dentro de un plazo previamente establecido (4.2.2.1.4.1) o la obligación de someterse a exámenes médicos dispuestos por el empleador para verificar la existencia de la enfermedad (4.2.2.1.5); entonces, la infracción de cualquiera de estos deberes podría ser calificada como inobservancia grave del RIT y, por tanto, como falta

grave susceptible de sanción con el despido, amparándose en la causal que se describe en el presente apartado. De hecho, en la casuística analizada se observan casos (SL11, SL15, SL17) donde el incumplimiento de plazos o requisitos fijados en el RIT fue invocado como fundamento del despido. Suponiendo en todos los casos que la configuración de la causal en análisis dependerá de que las conductas fraudulentas hayan sido previamente reguladas de manera clara y detallada en el RIT, aun cuando estas comprometan otras obligaciones genéricas derivadas del propio contrato de trabajo.

Como se aprecia en este caso, al igual que en otros casos contemplados en el literal a, resalta bastante la amplitud de este supuesto normativo, en el que podría encajar el incumplimiento de cualquier disposición que se encuentre regulada en el RIT. Al respecto, Toyama (2015) sostiene que en general las causales contenidas en el literal a) del artículo 25 de la LPCL se caracterizan por su generalidad pues no solo comprende los deberes de buena fe, sino también el cumplimiento de todas aquellas disposiciones internas y externas que regulan la relación laboral. En efecto como hemos señalado previamente, el empleador en ejercicio de su potestad normativa sí está facultado para establecer directrices, reglamentos internos, políticas o cualquier disposición de carácter general que ordene y organice la prestación de servicios. Por lo tanto, para este autor resulta evidente que dichas normas, al igual que las órdenes específicas emitidas en el marco de la relación de trabajo se enmarquen en el deber de obediencia y de colaboración del trabajador, que se materializa en conductas diligentes, cooperativas y respetuosas del marco normativo. Así, el trabajador no solo debe ejecutar de manera correcta y cuidadosa las funciones que se le asignen, sino también abstenerse de realizar actos que afecten la utilidad del servicio, la seguridad, la salud o la moralidad en el centro de trabajo. De todo lo expuesto se desprende que la inobservancia del RIT más que un supuesto específico funciona como una cláusula general que permite sancionar conductas que atentan contra el orden interno de la empresa y que no se encuentran previstas de forma expresa en otros incisos del artículo 25 de la LPCL, pero que como peculiaridad especial deben encontrarse contenidas justamente en este instrumento normativo interno - RIT. Por tanto, en el caso particular del uso fraudulento de certificados médicos, únicamente podrán subsumirse en esta causal aquellas conductas que estén expresamente tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo, siendo esta la condición indispensable para legitimar la sanción.

4.2.2.2.6. La retención indebida de bienes del empleador en beneficio propio. (Artículo 25, inciso c.)

Continuando con las conductas que configuran falta grave corresponde ahora abordar la causal contemplada en el inciso c) del artículo 25 de la LPCL en la que se sanciona (entre otras conductas) la retención indebida de bienes del empleador en beneficio propio o de terceros. Esta causal es en palabras de Toyama (2015) una vulneración del

deber de honradez, el cual se deriva del principio de buena fe laboral y constituye uno de los pilares fundamentales sobre los cuales se erige toda relación de trabajo.

Ahora bien, el mismo autor reconoce que esta falta puede materializarse en dos escenarios, primero por la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, y, segundo por la retención o utilización indebida de los mismos. En ambos supuestos, como se aprecia, el elemento común radica en el aprovechamiento irregular, ilícito o abusivo de recursos que son del empleador, con el objetivo de generar un beneficio para sí mismo o para terceros.

En efecto, la configuración de esta causal requiere la concurrencia de tres elementos esenciales: (i) que un bien del empleador o bajo su administración pase al patrimonio del trabajador o de un tercero por acción de aquel, (ii) que dicho acto reporte un beneficio económico o de otra índole al trabajador o a un tercero y (iii) que el empleador experimente un perjuicio o menoscabo como consecuencia directa de la conducta.

Asimismo, como se ha adelantado, la causal descrita en el inciso c no se limita únicamente a la apropiación de bienes, sino que comprende la retención o uso indebido que de algún modo represente un aprovechamiento ilegítimo contrario a la finalidad de los bienes o servicios confiados al trabajador. En tal sentido el autor recomienda que las empresas establezcan políticas claras sobre el uso de bienes institucionales para reforzar la previsibilidad y proporcionalidad de las sanciones que pudieran imponerse por estas conductas.

Si traemos este marco al ámbito específico de nuestra investigación tenemos que esta causal encuentra una conexión directa y específica con el supuesto de Perjuicio Económico (Post-Subsidio) que describimos anteriormente (4.2.2.1.8) en concreto se subsume la manifestación consistente en la negativa del trabajador a restituir las remuneraciones adelantadas por el empleador a cuenta del subsidio por incapacidad temporal, en el caso que dicho subsidio finalmente no es reconocido por EsSalud debido a una causa imputable al propio trabajador. Esto puede deberse a la entrega del certificado sin los requisitos exigidos por EsSalud o la presentación tardía o falta de presentación de documentos sustentatorios adicionales requeridos por la entidad.

En estos casos y a nuestro criterio, si bien el trabajador recibió inicialmente el dinero de forma legítima como un adelanto de su remuneración durante la suspensión, su negativa posterior a devolverlo, una vez constatado el no reembolso por EsSalud debido a su propia negligencia o falta de colaboración, configura una "retención indebida" en beneficio propio, ya que el dinero que fue adelantado bajo la condición implícita de ser recuperado vía subsidio pasa a ser retenido ilegítimamente generando un perjuicio económico directo al empleador y vulnerando el deber de honradez (TC01 y SL15).

En este punto consideramos crucial abordar una controversia que se analizará con mayor detalle en el Objetivo 3, en efecto, el Tribunal Constitucional en el caso TC01 desestimó la aplicación de esta causal argumentando que el dinero fue entregado "voluntariamente" por el empleador. Sin embargo, y sin entrar aún a una valoración

crítica de fondo, es pertinente señalar descriptivamente que dicho argumento parece centrarse en desvirtuar la figura de la apropiación la cual requiere un apoderamiento inicial ilegítimo, pero omite analizar si la conducta encaja en la figura de retención indebida. Como se repite, la retención por definición presupone una posesión inicial legítima o consentida que luego se torna ilícita por la negativa a devolver el bien cuando corresponde hacerlo. Es por ello que, para nosotros y meramente desde una perspectiva descriptiva de la subsunción, la negativa a restituir el subsidio no reembolsado por culpa del trabajador sí parece encajar conceptualmente en el supuesto de "retención indebida" previsto por el inciso c.

En conclusión, la retención indebida de bienes del empleador en beneficio propio constituye una falta grave que, aplicada al uso fraudulento de certificados médicos, se materializa cuando el trabajador, mediante dolo o negligencia, se beneficia indebidamente de un subsidio económico sin cumplir las exigencias legales o reglamentarias correspondientes, al negarse a restituir los montos de subsidio no reconocidos por EsSalud debido a su propia falta de diligencia o colaboración. Esta conducta no solo afecta el patrimonio del empleador, sino que atenta directamente contra la buena fe y la confianza recíproca que sustentan toda relación laboral, desnaturalizando el fin de protección social que los certificados médicos buscan garantizar.

4.2.2.2.7. La entrega de información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio o de obtener ventaja. (Artículo 25, inciso d.)

Continuando con las conductas que configuran falta grave, el artículo 25, inciso d), de la LPCL establece como tal la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio o de obtener una ventaja. Esta causal como las otras analizadas reflejan la importancia que el ordenamiento jurídico y en concreto el derecho laboral les otorgan a los deberes de lealtad y confianza como elementos esenciales para la subsistencia del vínculo laboral. Así pues, podemos citar a Toyama (2015) quien refiere que la conducta en cuestión supone la inobservancia de tales deberes, pues el trabajador introduce en la relación laboral información que carece de veracidad ya sea para producir un daño o para beneficiarse de manera ilegítima de una situación de protección por parte de la seguridad social. Para su configuración, de acuerdo con Blancas (2002) y conforme se encuentra desarrollado en la Casación N° 11068-2018-Lima (2019), se requiere la concurrencia de dos elementos esenciales:

- i. Elemento objetivo: La acreditación objetiva de la falsedad del dato o información proporcionada al empleador.
- ii. Elemento subjetivo: La intención subjetiva (dolo) de actuar con el ánimo de engañar al empleador, generarle un perjuicio o de obtener una ventaja indebida para sí (animus nocendi), aunque este no llega a concretarse. Es decir, en palabras de Blancas (2022), con independencia de que el trabajador pudiera obtener o no algún

beneficio con dicha conducta, no siendo relevante la obtención del resultado, pues lo que se sanciona es la intencionalidad que torna irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. En efecto, para algunos autores no resulta exigible la verificación material de un daño efectivo al empleador, bastando por ejemplo para Toyama (2015) con la demostración del dolo en la conducta del trabajador y la inexactitud de la información proporcionada.

En el caso específico que nos ocupa en la presente investigación, esta causal es el fundamento legal directo y específico para sancionar algunos de los supuestos de fraude antes desarrollados. Aquí es posible identificar la subsunción clara de al menos tres de los supuestos previamente descritos:

- La Falsedad Material (4.2.2.1.1): Como primer supuesto tenemos la falsedad material, esta es la subsunción más evidente en tanto es el certificado adulterado el que por sí mismo constituye la "información falsa". Siendo así, la prueba objetiva de la adulteración sea a través de informes de RENIEC, del Colegio Médico, pericias, etc. (C11, C21, SL12) satisface el elemento objetivo, mientras que la acreditación del animus nocendi del trabajador puede presentar matices como se discutió previamente.
- La Falsedad Ideológica (4.2.2.1.2): Como segundo supuesto tenemos la falsedad ideológica en el cual el diagnóstico simulado convierte el contenido del certificado que es formalmente válido en información falsa. Sin embargo, como se analizó previamente, la prueba del elemento objetivo en este caso es considerablemente más compleja que en la falsedad material, siendo que depende fuertemente de prueba indiciaria (C11, SL06, SL18).
- El Uso Indevido por Actos Incompatibles (4.2.2.1.4): Como tercera conducta tenemos la realización de actos incompatibles con la incapacidad (C07, C16), a través de esta conducta el trabajador revela implícitamente que la información proporcionada a través de su certificado era falsa. Es importante en este punto distinguir que los actos contraindicados (4.2.2.1.3) no encajan directamente en la entrega de información falsa pues no cuestionan necesariamente la existencia de la enfermedad sino la diligencia en la recuperación.

Es relevante señalar que, como una práctica observada en la casuística, en ocasiones, los empleadores intentan subsumir bajo esta causal conductas que en realidad no implican la entrega de información falsa per se, como la Obstrucción a la Fiscalización (4.2.2.1.5) o el Incumplimiento Formal de Requisitos (4.2.2.1.4.2). Si bien estas conductas son sancionables (usualmente bajo el inciso a) o h)), forzar su subsunción en el inciso d) puede generar problemas de tipicidad si no se acredita que el trabajador efectivamente proporcionó un dato falso.

No obstante, a nuestro parecer si bien la tipificación parece clara, en la práctica surgen dificultades relevantes en torno a la verificación de la falsedad de los certificados médicos y ello obedece tanto a límites como a limitaciones jurisprudenciales. Además,

la exigencia de acreditar tanto la falta de veracidad como la intención de causar perjuicio plantean un estándar elevado de prueba que en ocasiones dificulta la viabilidad de esta causal como fundamento de un despido. Estas tensiones pueden incluso revelar un vacío normativo, en la medida que la ley sanciona la entrega de información falsa, pero no siempre ofrece mecanismos claros y eficaces para acreditar la falsedad en un ámbito tan técnico y sensible como lo es el ámbito médico.

En conclusión, sobre este punto, podemos decir que la entrega de información falsa al empleador con intención de generar un perjuicio o de obtener una ventaja indebida constituye una manifestación grave de quiebre de la confianza empleador - trabajador, que para nosotros sí justifica el despido del trabajador por su afectación a los pilares de buena fe y lealtad laboral. Sin embargo, en el caso concreto de nuestra investigación que gira en torno a los certificados médicos, la aplicación de esta causal exige un examen minucioso de la prueba y de las circunstancias, reconociendo que la dificultad de acreditar la falsedad y el dolo puede debilitar su eficacia práctica. Esta tensión entre lo normativo y lo probatorio revela la necesidad de un desarrollo jurisprudencial y legislativo más claro que armonice el legítimo interés del empleador en sancionar conductas fraudulentas con la protección de los derechos del trabajador frente a imputaciones infundadas.

4.2.2.2.8. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días o quince días en ciento ochenta días. (Artículo 25, inciso h.)

Continuando con las conductas que configuran falta grave, desarrollaremos la contenida en el artículo 25, inciso h), de la LPCL la cual tipifica como tal el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, así como las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días o por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días. Esta causal se encuentra directamente vinculada con la obligación principal del trabajador es decir la prestación efectiva de servicios. En efecto, la inasistencia injustificada representa una forma de incumplimiento sustancial del contrato de trabajo que evidencia negligencia, dejadez o irresponsabilidad frente a las obligaciones laborales.

En la doctrina, tenemos que Toyama (2015) precisa que esta falta grave se configura bajo tres supuestos diferenciados:

- El abandono del puesto de trabajo entendido como la ausencia de más de tres días consecutivos.
- Las ausencias injustificadas intermitentes que superen cinco días dentro de un periodo de treinta días calendario
- Las ausencias injustificadas intermitentes que superen quince días dentro de ciento ochenta días calendario.

Como se aprecia, para la configuración de esta falta es precisa la concurrencia de dos requisitos, según Blancas (2013):

- i. **La reiterancia (o continuidad en el primer supuesto):** En efecto, en cualquiera de los tres supuestos la ley sanciona la reiterancia en las inasistencias. Sea en el caso de abandono del puesto de trabajo por **tres días consecutivos**, o, ausencias injustificadas intermitentes que superen **cinco días en un periodo treinta días calendario** o **quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario**. Esta reiterancia denota pues que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por si mismo.
- ii. **La injustificación:** Asimismo, respecto a la injustificación tenemos que las ausencias al centro de trabajo adquieren relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando estas son injustificadas. Debiendo entender, en ese sentido que cuando hablamos del carácter injustificado de las inasistencias, hablamos de una condición que excluye aquellas circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea en alguna manera culpable como accidentes, enfermedades, detenciones, casos fortuitos o de fuerza mayor, cuando estas sean oportunamente acreditadas y le impidan asistir al trabajo. Decimos entonces que la comisión de esta infracción requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a no asistir a su centro de trabajo. La Corte Suprema en la Casación N° 4993-2016-Del Santa (2017), refiere que una ausencia será justificada si: (i) está contenida en el artículo 12 de la LPCL, y (ii) puede sostenerse en pruebas documentales. De allí que la comunicación y justificación objetiva de las faltas constituyan deberes accesorios, sin los cuales la inasistencia se presume injustificada. Para Blancas (2013) además en la comisión de esta falta es necesaria la existencia del *animus infringendi* por parte del trabajador que se ausenta, es decir el ánimo de dejar el trabajo sin justificación alguna.

Ahora bien, si nos centramos en el “abandono de trabajo” (más de tres días consecutivos), tenemos que la misma encuentra su contenido a la luz del artículo 37 del RLFE que otorga al trabajador un plazo de tres días hábiles, más el término de la distancia, para comunicar y justificar las razones de su ausencia, para que estas no se consideren como “abandono de trabajo”. Este margen busca salvaguardar situaciones en las que la imposibilidad de asistencia es real y objetiva, sin que el trabajador quede inmediatamente expuesto a un despido. No obstante, la doctrina ha discutido si la configuración de la falta requiere necesariamente el cumplimiento estricto de los días previstos por la ley, puesto que en ciertos casos ausencias menores podrían constituir faltas graves si revelan una conducta dolosa o reiterativa que afecta la buena fe y la confianza en la relación laboral.

Ahora bien, al trasladar este marco general al caso específico de los certificados médicos que atienden nuestra investigación resulta claro que esta causal es el fundamento legal directo para sancionar el supuesto de Incumplimiento Formal por Extemporaneidad

(4.2.2.1.4.1). Así pues, se incurre en abandono o ausencia injustificada cuando el trabajador no presenta el certificado médico dentro del plazo de tres días hábiles previsto por el RLFE. También puede aplicarse a ciertos escenarios de Inobservancia de Requisitos Formales (4.2.2.1.4.2), específicamente cuando, pese a comunicar la enfermedad, el trabajador omite por completo presentar el certificado (SL05), pues en ese caso la ausencia carece de justificación objetiva. En todos estos casos, aun cuando el trabajador haya estado efectivamente enfermo, la omisión en el deber de justificar oportunamente convierte la ausencia en injustificada y sancionable si se supera el umbral legal. Así se entiende de la jurisprudencia (Casación Nro. 12034-2014-Lima), pues no basta comunicar, se requiere justificar objetivamente.

Es crucial, sin embargo, delimitar correctamente el alcance de esta causal y evitar una confusión frecuente. La configuración del inciso h) depende exclusivamente de la ausencia de justificación oportuna, no de la veracidad de la justificación presentada. Por ello:

1. Otros incumplimientos formales, como presentar un certificado al que le faltan datos (C14, C15) no constituyen abandono de trabajo si el documento fue presentado a tiempo. Ello en tanto la presentación del certificado, aunque imperfecto, cumple con el requisito formal de justificar la ausencia a efectos de evitar la configuración del inciso h). En todo caso, la falta de requisitos podrá ser sancionada, pero bajo otra causal (como el inciso a por inobservancia del RIT).
2. La Falsedad Material (4.2.2.1.1) o Ideológica (4.2.2.1.2) tampoco configuran abandono de trabajo, pues, si el trabajador puede presentar un certificado que luego se demuestre falso si lo hace dentro del plazo legal para justificar una ausencia por enfermedad, la cual constituye una causa justa de suspensión, entonces debe entenderse que la ausencia estuvo formalmente justificada a efectos del inciso h). Siendo que, en todo caso, la falsedad deberá sancionarse bajo el inciso d) (información falsa), pero no se puede imputar adicionalmente abandono.
3. De igual modo, el Uso Indebido por Actos Contraindicados (4.2.2.1.3.1) o Incompatibles (4.2.2.1.3.2) tampoco constituyen abandono, pues si la ausencia inicial fue justificada con un certificado presentado a tiempo, entonces debe entenderse que las conductas posteriores del trabajador podrán sancionarse por quebrantamiento de la buena fe (inciso a) o incluso como prueba de información falsa (inciso d para actos incompatibles), pero no bajo el inciso h).

En resumen, si concurren los tres elementos para su configuración: (i) causa justa de suspensión (enfermedad), (ii) justificación objetiva presentada (certificado médico) y (iii) presentación dentro del plazo del artículo 37 del RLFE, entonces la falta de abandono de trabajo (inciso h) no se configura, sin perjuicio de las sanciones que correspondan si posteriormente se acredita la falsedad del documento o la comisión de actos indebidos.

No obstante, en este extremo para nosotros emerge un punto crítico y es que, como se verá más adelante, la jurisprudencia ha mostrado una tendencia a flexibilizar la interpretación del plazo de tres días, llegando en algunos casos a convalidar justificaciones presentadas fuera del término legal. Este enfoque, aunque motivado por una visión protectora hacia el trabajador, puede debilitar la eficacia de la causal, pues termina relativizando los plazos y dejando sin efecto sanciones impuestas conforme a la ley. Ello genera un vacío interpretativo, en la medida que se confronta el principio de seguridad jurídica que exige reglas claras y previsibles para todas las partes en la relación laboral con el principio protector del derecho laboral que busca evitar despidos desproporcionados.

En conclusión, el abandono de trabajo y las ausencias injustificadas constituyen una de las causales más objetivas de despido disciplinario, al centrarse en la ausencia del trabajador como incumplimiento esencial de su obligación de prestar servicios. En efecto, esta causal constituye una causal objetiva centrada en la omisión del deber de justificar oportunamente la ausencia. Y, en el contexto de los certificados médicos tenemos que esta es la causal específica para la extemporaneidad y para la ausencia total de justificación documental. Sin embargo, no debe confundirse ni aplicarse a supuestos donde sí hubo una justificación oportuna, aunque esta resulte ser falsa o sea desvirtuada por conductas posteriores. Se ha apreciado también cierta tensión entre la norma (que fija un plazo concreto) y la práctica jurisprudencial (que lo relativiza) revela la necesidad de precisar con mayor claridad los alcances de esta causal, a fin de equilibrar la seguridad jurídica del empleador con la protección de los derechos del trabajador, situación compleja que se abordará más adelante.

Concluye así el análisis correspondiente al primer objetivo específico de la presente investigación, el cual persiguió un doble propósito; por un lado, identificar y describir las diversas conductas constitutivas del uso fraudulento de certificados médicos observables en la práctica judicial peruana y, por otro, analizar la subsunción de dichos comportamientos dentro de las causales de despido contempladas en la LPCL. En efecto, mediante una revisión sistematizada de un extenso corpus jurisprudencial complementada con los aportes de la doctrina especializada, ha sido posible construir una tipología comprensiva que abarca desde la falsedad instrumental hasta las complejidades del uso indebido y los incumplimientos procedimentales, identificando a su vez el marco normativo (artículos 23 y 25 de la LPCL) que es invocado usualmente para fundamentar la sanción disciplinaria. Ahora bien, es imperativo reiterar que el desarrollo de este objetivo se ha mantenido en un plano estrictamente descriptivo, buscando en todo momento establecer una base fáctica y normativa objetiva sin emitir aún valoraciones críticas sobre la aplicación de dichas normas, análisis reservado para las secciones subsiguientes (objetivos 2 y 3).

Ahora bien, habiendo recapitulado el doble propósito con el que se ha abordado este primer objetivo resulta conveniente realizar un cuadro que contenga una síntesis de los hallazgos de este objetivo, es así que, a través de la tabla que se presenta a continuación se resume cada supuesto de fraude identificado, luego una breve descripción, para luego identificar la o las principales causales

de despido bajo la cual suele subsumirse conforme a la LPCL, y finalmente el razonamiento jurídico que justifica dicha subsunción, facilitando así una comprensión global e integrada de la tipología construida.

Tabla 12: Supuestos de Fraude y Ejercicio de Subsunción

SUPUESTO DE FRAUDE	DESCRIPCIÓN	PRINCIPAL CAUSAL DE SUBSUNCIÓN (LPCL)	EJERCICIO DE SUBSUNCIÓN
Falsedad Material.	El documento físico es adulterado (firma, sello, médico inexistente, etc.)	Art. 25, inciso d)	La entrega del instrumento adulterado constituye objetivamente la "información falsa" requerida.
Falsedad Ideológica.	El documento es formalmente válido, pero el diagnóstico o descanso es simulado.	Art. 25, inciso d)	El contenido falso del diagnóstico (la simulación) es la "información falsa" entregada para obtener una ventaja (el descanso).
Uso Indevido - Actos Contraindicados.	El trabajador realiza actos que perjudican su recuperación.	Art. 23, inciso c) - Art. 25, inciso a)	La conducta vulnera el deber de diligencia en la recuperación (Buena Fe - Art. 25, Inc. a) y/o constituye una negativa tácita a seguir medidas curativas (Art. 23, Inc. c).
Uso Indevido - Actos Incompatibles.	El trabajador realiza actos que demuestran su capacidad para trabajar y la falsedad del diagnóstico.	Art. 25, inciso a) - Art. 25, inciso d)	La conducta contraviene la buena fe (Art. 25, Inc. a) al revelar simulación y convierte implícitamente la solicitud de descanso en "información falsa" (Art. 25, Inc. d).
Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.	Presentación del certificado fuera del plazo legal (RLFE) o del RIT.	Art. 25, inciso h)	La ausencia no justificada oportunamente configura el supuesto de hecho del "abandono" o "ausencias injustificadas".
Incumplimiento Formal - Requisitos.	El certificado omite datos esenciales o no cumple formalidades exigidas.	Art. 25, inciso a) (Inobservancia RIT - Buena Fe)	La omisión vulnera deberes de diligencia y colaboración (Buena Fe- Art. 25, Inc. a, 1º parte) o incumple directamente una norma interna (RIT- Art. 25, Inc. a, 4º parte).

Obstrucción a la Fiscalización	El trabajador impide o se niega a colaborar con la verificación del empleador.	Art. 23, inciso c) - Art. 25, inciso a)	La negativa contraviene el deber de colaboración (buena fe - Art. 25, Inc. a) y configura la negativa a examen médico (Art. 23, Inc. c).
Perjuicio Económico - Post-Subsidio.	Negativa a restituir montos de subsidio no reconocidos por EsSalud por causa imputable al trabajador.	Art. 25, inciso c) - Art. 25, inciso a)	La negativa a devolver configura una "retención indebida" (Art. 25, Inc. c) y vulnera la lealtad y equidad económica (Buena Fe - Art. 25, Inc. a).

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia y doctrina analizadas.

Ahora bien, un aspecto que resalta de la tabla precedente es la frecuencia con la que una misma conducta fraudulenta puede ser subsumida bajo más de una causal de falta grave o (Art. 25 – LPCL) o bajo causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador (Art. 23 – LPCL), esta “superposición” refleja a nuestro criterio la naturaleza tan compleja que pueden tener las infracciones laborales, donde un solo acto puede vulnerar simultáneamente distintos deberes esenciales que emanan del contrato. Por ejemplo, cuando hablamos de la presentación de un certificado médico materialmente falso tenemos que esta conducta no solo encaja en la causal de entrega de información falsa (Art. 25, inciso d), sino que, al mismo tiempo constituye una contravención al deber genérico de actuar con probidad y lealtad, subsumible a su vez bajo el quebrantamiento de la buena fe laboral (Art. 25, inciso a). De hecho, en la práctica es común que los empleadores invoquen conjuntamente varias causales con el propósito de reforzar la gravedad de la infracción y de algún modo quizás justificar la imposición de la máxima sanción (el despido), subrayando cómo el comportamiento del trabajador ha afectado múltiples dimensiones de la confianza y el correcto desenvolvimiento de la relación laboral.

En conclusión, el análisis realizado a través de este primer objetivo nos ha permitido no solo identificar y describir las múltiples manifestaciones del uso fraudulento de certificados médicos, sino también comprender su subsunción en las causales de despido, lo cual constituye presupuesto indispensable sobre el cual se desarrollará el análisis crítico que sigue a continuación (límites y limitaciones) a la luz de los principios legales que rigen el derecho y en concreto el derecho laboral, y, la evidencia jurisprudencial recabada, los límites razonables que circunscriben la potestad sancionadora del empleador ante dichos escenarios (Objetivo 2) y, de manera central, las limitaciones irrazonables que obstaculizan el ejercicio eficaz de sus facultades fiscalizadora y disciplinaria (Objetivo 3), transitando así de la mera constatación del problema a la valoración crítica de su regulación y aplicación práctica en sede judicial.

4.3. Objetivo 2. Identificación y análisis de los límites razonables que condicionan la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador sobre el uso fraudulento de certificados médicos, entendidos como aquellos derivados de la protección de derechos fundamentales.

Habiendo concluido la identificación y subsunción de los supuestos de uso fraudulento de certificados médicos, es preciso continuar la presente investigación adentrándonos ahora en el análisis del segundo objetivo específico a través del cual deseamos determinar y examinar los límites razonables que condicionan el ejercicio de la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador frente a los supuestos de uso fraudulento de certificados médicos, pues, como se encuentra preceptuado en el artículo 23 de la Constitución, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de ningún derecho constitucional, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Es fundamental en este punto reiterar la distinción conceptual entre los límites que hemos entendido como aquellas fronteras legítimas y necesarias derivadas de mandatos legales y principios generales del derecho que sirven para encausar el poder del empleador y las limitaciones que por otro lado hemos definido como aquellas barreras u obstáculos, ya sean normativos, jurisprudenciales o prácticos, que dificultan indebidamente dicho poder y serán objeto de estudio en el Objetivo 3.

Atendiendo a ello es que el desarrollo del presente objetivo se articulará en dos momentos principales: primero se hará la *Identificación de los Límites Fundamentales de la Facultad Fiscalizadora y Sancionadora* (4.3.1) en donde se expondrá el contenido y alcance de los derechos pertinentes, distinguiendo entre aquellos límites de orden sustantivo, que definen el qué y hasta dónde puede actuar el empleador, y aquellos de orden procesal, que regulan el cómo debe hacerlo; y, segundo, se realizará el *Análisis de los Límites como Fronteras Legítimas y Necesarias* (4.3.2), discutiendo su función garantista y su aplicación ponderada. De este modo, al finalizar esta sección, se espera ofrecer respuestas substanciadas a interrogantes clave como: ¿Cuáles son los límites fundamentales que enmarcan la fiscalización y sanción sobre el uso fraudulento de certificados médicos? ¿De qué manera y hasta qué punto constituyen estas fronteras legítimas y necesarias? ¿Y qué consideraciones esenciales debe tomar en cuenta un empleador al ejercer dichas facultades?

4.3.1. Identificación de los límites fundamentales de la facultad fiscalizadora y sancionadora:

Esta primera sección, con un propósito meramente descriptivo, se dedicará a exponer el contenido de aquellos derechos y principios que actúan como límites fundamentales en el contexto específico de la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, derivando su fundamento de los principios generales del derecho de trabajo, la ley, la jurisprudencia e incluso legislación específica como la Ley N° 29733 denominada Ley de Protección de Datos Personales.

Siendo el caso que, como se precisó previamente, el análisis se desarrollará distinguiendo entre los límites de orden sustantivo que se refieren al contenido material y al alcance de la actuación del

empleador, y, los límites de orden procesal que regulan la forma y las garantías que deben observarse en dicho ejercicio.

4.3.1.1. Límites de orden sustantivo

Iniciamos el análisis con los límites de orden sustantivo, que hemos entendido como aquellas fronteras que definen el contenido material y el alcance de las facultades fiscalizadora y sancionadora del empleador, y que, en esencia, establecen qué puede hacer el empleador y hasta dónde puede llegar al verificar o sancionar determinada conducta sin transgredir la esfera más esencial de los derechos fundamentales del trabajador. En efecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 06730-2006-PA/TC (2008) estableció que los derechos fundamentales poseen también un efecto horizontal o inter privados, es decir, vinculan no solo al estado sino también a las relaciones entre particulares, esta afirmación se sustenta en el artículo 38 de la Constitución el cual que impone a todos los peruanos el deber de respetar y cumplir la Constitución, y en los artículos 1 y 3 del mismo cuerpo normativo, que reconocen la dignidad de la persona humana como valor central del orden constitucional. En consecuencia, para el máximo tribunal, los derechos fundamentales proyectan su fuerza normativa incluso en el ámbito privado, obligando en ese entender a que los actos y normas internas de las entidades particulares se ajusten a la Constitución.

Si bien diversos derechos podrían actuar como contrapeso al poder del empleador, para los fines de esta investigación y dada su conexión directa con la problemática de los certificados médicos, centraremos el análisis en cuatro derechos fundamentales clave: el derecho a la salud, el derecho a la intimidad personal, el derecho a la protección de datos sensibles y el derecho a la igualdad y no discriminación.

4.3.1.1.1. El Derecho a la Salud

El primer límite sustantivo que enmarca la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador se deriva del derecho fundamental a la salud el cual se encuentra reconocido expresamente en el artículo 7 de la Constitución (1993) que establece que “Todos tienen derecho a la **protección de su salud**, la del medio familiar y la de la comunidad (...)” (resaltado nuestro). Ahora bien, el reconocimiento constitucional de este derecho no es meramente enunciativo, sino que impone una serie obligaciones tanto al Estado como a los particulares, incluyendo a los empleadores dentro de la relación laboral. En efecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 02945-2003-PA/TC (2004) ha precisado que este derecho comprende la facultad de todo ser humano de (i) mantener su normalidad orgánica funcional tanto física como mental y (ii) restablecerse cuando se presente una perturbación en dicha estabilidad. Estas dos dimensiones del derecho a la salud implican entonces acciones de conservación y **acciones de restablecimiento**.

Si traemos esta concepción al derecho laboral, podríamos citar al Tribunal Constitucional que en la sentencia recaída en el Expediente N° 00832-2009-PA/TC

(2009) calificó el derecho a la salud como uno de los presupuestos esenciales para el ejercicio de los demás derechos fundamentales y subrayó que su goce y disfrute efectivo no puede verse recortado o restringido por la existencia de una relación laboral. Tal es así que recordó que la relación de trabajo impone al empleador una serie de obligaciones específicas vinculadas a la salud, que pasan por la seguridad e higiene en el trabajo e incluyen el deber del empleador de respetar y no atentar contra la salud de sus trabajadores. pero que van más allá, pues según el Tribunal, se concreta además en el deber de permitir el descanso necesario cuando un motivo de salud debidamente comprobado como ocurre con la presentación de un certificado médico emitido por una autoridad competente, pues, en palabras del Tribunal, no resulta admisible exigir al trabajador que escoja entre la preservación de su salud y la conservación de su empleo. En consecuencia, cuando un trabajador presenta un certificado médico y se acoge al descanso prescrito, está ejerciendo legítimamente su derecho fundamental a la salud, buscando precisamente el restablecimiento de su normalidad orgánica funcional; por lo tanto, este derecho impone al empleador el límite inicial y fundamental de respetar dicho proceso de recuperación, debiendo entenderse que cualquier medida de fiscalización o control que se implemente no puede tener como finalidad ni como efecto obstaculizar, perturbar o agravar la condición de salud del trabajador, ni presionarlo indebidamente para un retorno prematuro a sus labores salvo que de manera comprobada trascienda la existencia de fraude por parte del trabajador. Ahora bien, ante la inobservancia de este límite la jurisprudencia ha establecido criterios de tutela reforzada, como se advierte en la sentencia recaída en el caso SL16 donde se determinó que si el empleador no logra acreditar la causa justa de despido y existen indicios de que el cese se debió a la condición de salud del trabajador procede la calificación de despido nulo por discriminación. Este criterio garantista se replica en el caso SL31 en el cual la Sala Laboral evaluó un supuesto de despido por abandono de trabajo determinando que el verdadero motivo del cese se vinculaba con las limitaciones físicas generadas por un accidente de trabajo conocido por el empleador, configurándose así los tres elementos constitutivos de la discriminación que comprenden un trato desigual, un motivo prohibido determinante basado en la recuperación de la salud y un resultado objetivo que anula la igualdad de oportunidades en la conservación del empleo. De este modo, ambos pronunciamientos reafirman que el ejercicio del poder disciplinario no puede desconocer los derechos constitucionales del trabajador ni mucho menos servir como un mecanismo que encubra un trato discriminatorio, trasladando al empleador una estricta carga probatoria para demostrar que su decisión de cese obedece verdaderamente a una causa justa y objetiva ajena a la vulnerabilidad médica del trabajador.

4.3.1.1.2. El Derecho a la Intimidad Personal

El segundo límite sustantivo es el derecho fundamental a la intimidad personal el cual se encuentra reconocido en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución (1993) que establece que “Toda persona tiene derecho (...) 7. Al honor y a la buena reputación, a **la intimidad personal** y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.” (resaltado nuestro). Ahora bien, la doctrina y la jurisprudencia han profundizado en el contenido de este derecho entendiéndolo en palabras de Landa (2017) como la “protección de la esfera privada de la persona” (p. 87) , para explicar mejor este punto el autor cita al Tribunal Constitucional que en la sentencia recaída en el Expediente N° 6712-2005-PHC (2005) refiere respecto al derecho a la intimidad personal que este se concibe como aquella "zona ajena a los demás en que tiene uno derecho a impedir intrusiones y donde queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento" (p. 28). De estas definiciones se desprenden dos facultades esenciales asociadas al derecho a la intimidad personal: (i) la potestad de excluir a terceros de aquellos actos o hechos reservados a la propia persona, y (ii) la facultad de controlar qué aspectos de dicha esfera pueden ser objeto de conocimiento público y bajo qué límites.

Si trasladamos este derecho al ámbito de la relación laboral, tenemos que, de su protección y tutela, el derecho a la intimidad personal puede entrar en tensión directa con la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador, las cuales si bien se desprenden del poder de dirección del empleador no son absolutas. En efecto, como señalan Girao y Toyama (2014, como se citó en Velásquez, 2023) el ejercicio de la fiscalización está sujeto a (i) límites externos que prohíben expresamente la vulneración de derechos fundamentales como la intimidad y exigen respetar la Constitución, y a (ii) límites internos que exigen que dicho poder se utilice estrictamente para fines laborales sin extenderse a aspectos de la vida personal del trabajador mediante mecanismos razonables.

Ahora bien, en el contexto del uso fraudulento de certificados médicos tenemos que el objeto de fiscalización y sanción es un instrumento vinculado a la salud del trabajador, dicha información se encuentra dentro del ámbito de protección al derecho a la intimidad personal la cual abarca de manera especial la información considerada sensible incluyendo los asuntos vinculados a la salud como en el caso de nuestra investigación. En ese contexto identificamos una contraposición de derechos fundamentales en el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción del empleador, teniendo por un lado los intereses económicos del empleador tutelados por la **libertad de empresa** y por otro lado el **derecho fundamental a la intimidad del trabajador**. Para exponer esta contraposición, debemos recordar que ningún derecho es absoluto, ni la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador, ni el derecho a la intimidad del trabajador, siendo que en ambos casos sus límites se trazan sobre el ejercicio abusivo de alguno de estos o en la necesidad de proteger otros derechos

fundamentales o bienes constitucionales. Por consiguiente, el límite al ejercicio del poder de fiscalización y eventual sanción se define por lo que Velásquez (2023) denomina un interés legítimo y admisible que justifique la vigilancia en el caso de los certificados médicos, lo que implica que si bien el empleador tiene un interés legítimo en verificar la incapacidad dicha verificación no puede invadir la esfera íntima que implique por ejemplo el acceso a información y datos de tipo personal, impidiendo así indagaciones desproporcionadas o acceder a información que exceda la estricta necesidad de verificar la justificación de la ausencia.

4.3.1.1.3. El Derecho a la Protección de Datos Sensibles

Como tercer límite sustantivo tenemos el derecho fundamental a la protección de datos sensibles, el cual se encuentra reconocido en el inciso 6 del artículo 2 de la Constitución (1993) que establece que “Toda persona tiene derecho: (...) 6. A que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, **no suministren informaciones que afecten la intimidad personal y familiar**” (resaltado nuestro). Este derecho, si bien se encuentra estrechamente vinculado al derecho a la intimidad, se trata de instituciones conceptualmente distintas pues mientras el derecho a la intimidad protege la esfera reservada de la persona frente a intromisiones no deseadas, el derecho a la protección de datos sensibles se enfoca en la facultad de control que tiene el individuo sobre dichos datos que hayan sido recopilados por terceros. En efecto Landa (2017) lo denomina el **derecho a la autodeterminación informativa** que en pocas palabras se refiere a la facultad que tiene una persona de ejercer un control efectivo sobre la información que le concierne, sin importar si esta se encuentra en bases de datos públicas o privadas, con la finalidad de que no sea manipulada en su perjuicio ni suministrada a terceros sin su consentimiento.

El alcance de este derecho se encuentra desarrollado en la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales (2011), la cual, en el numeral 5 del artículo 2 califica la información relacionada a la salud como un dato sensible, hecho relevante para nosotros pues en el contexto que nos ocupa, la información contenida en un certificado médico como el diagnóstico, tipo de atención o periodo de descanso, se encuentra dentro de esta categoría siendo por lo tanto objeto de la más alta protección legal.

Ahora bien, cuando hablamos de la protección de estos datos hablamos del correcto tratamiento de estos, concibiendo tratamiento según el numeral 19 del artículo 2 de la ley como cualquier operación que permita su recopilación, consulta, utilización, difusión o cualquier forma de procesamiento. En el mismo orden de ideas, el numeral 5 del artículo 13 de la citada ley, refiere que los datos sensibles solo pueden ser objeto de tratamiento con el consentimiento previo, informado, expreso e inequívoco de su titular, salvo las excepciones previstas en ley.

Teniendo todo ello en cuenta y trasladando el marco conceptual al ámbito laboral y en concreto a la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos,

consideramos que surge una tensión evidente con la facultad fiscalizadora y luego sancionadora del empleador. En efecto, si bien el numeral 5 del artículo 13 de la Ley N° 29733 (2011) exime del requisito de consentimiento cuando los datos sean necesarios para la preparación, celebración y ejecución de una relación contractual (como podría entenderse dentro de la relación laboral), esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva sobre todo frente al tratamiento de datos sensibles. Un ejemplo concreto de esta tensión surge cuando, durante la fiscalización de certificados médicos, el empleador contacta directamente al centro de salud, policlínico o al médico tratante para solicitar información que corrobore el certificado presentado por el trabajador. En este escenario descrito, la clínica o el médico actúan como titulares de un banco de datos sensibles sea a través de la historia clínica o el registro de pacientes, y el empleador actúa como un tercero que solicita acceso a dicha información. Es aquí donde el derecho a la protección de datos opera como un límite tangible pues como lo señala la propia ley en su artículo 21, el titular de los datos, es decir el trabajador, tiene "derecho a impedir que estos sean suministrados especialmente cuando ello afecte sus derechos fundamentales" (Ley N° 29733, 2011). Por consiguiente, podría llegar a entenderse que el centro de salud o el médico tratante estarían en principio legalmente impedidos de suministrar información detallada sobre el diagnóstico o la atención del trabajador sin que medie el consentimiento expreso del este para tal fin en específico.

Ahora bien, incluso si el empleador accede legítimamente a la información por ejemplo a través de la autorización del trabajador, el artículo 17 de la ley le impone una estricta obligación de confidencialidad que subsiste aun después de finalizadas las relaciones con el titular del banco de datos sensibles, por lo que su tratamiento incluso dentro del centro de trabajo debe ser absolutamente limitado.

Pese a ello, consideramos pertinente señalar que este derecho a la protección de datos como todos los demás, no es derecho absoluto, es más, si nos remitimos a la propia Ley N° 29733 tenemos que en su artículo 27 establece que los titulares de los bancos de datos pueden denegar el ejercicio de los derechos de acceso u oposición cuando (entre otros motivos) se obstaculicen actuaciones judiciales o administrativas en curso, el desarrollo de funciones de control de la salud o la verificación de infracciones administrativas, artículo que nos permite establecer un marco de ponderación de este derecho frente a otros bienes o derechos jurídicos relevantes cuyo ámbito aplicativo será materia de discusión en el siguiente apartado.

4.3.1.1.4. El Derecho a la Igualdad y No Discriminación

Como cuarto y último de los límites sustantivos tenemos el derecho fundamental a la igualdad, el cual se encuentra reconocido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución (1993) que establece que “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión,

opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.” Este derecho es interpretado por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 2537-2002 AA/TC (2002) y 02861-2010-PA/TC (2011) en los que se establece que éste no consiste en la facultad de exigir un trato idéntico en todos los casos, sino más bien, en el derecho a ser tratado de igual modo que quienes se encuentran en una idéntica situación. Como es evidente, el derecho a la igualdad no prohíbe toda diferencia de trato, sino que esta **se vulnera y se convierte en discriminación cuando el trato desigual carece de una justificación objetiva y razonable**. Esta precisión es fundamental pues nos permite entender que la aplicación del principio de igualdad no excluye un tratamiento desigual siempre que este se fundamente en bases objetivas.

Si traemos este concepto constitucional al ámbito laboral debemos traer a colación lo desarrollado en el Convenio Nro. 111 de la OIT el cual conceptualiza la discriminación como cualquier distinción o exclusión basada en un *"motivo prohibido"* que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. De lo que se entiende que para que una conducta sea considerada discriminatoria deben concurrir tres elementos: (i) un trato diferenciado (por ejemplo, entre trabajadores), (ii) un motivo prohibido determinante de dicho trato (que en nuestro caso puede ser la condición de salud de un trabajador) y (iii) un resultado objetivo de anular la igualdad de oportunidades (como en nuestro caso la conservación del empleo).

Ahora bien, en el marco de nuestra investigación, el despido de un trabajador que se encuentra en periodo de incapacidad puede ser considerado para algunos autores como Morillo (2024) como un despido nulo al configurar el supuesto contemplado en el inciso d) del artículo 29 de la LPCL, que declara nulo el despido motivado por discriminación por discapacidad o de cualquier otra índole. La autora sostiene que es justamente en la adición de esta cláusula abierta *“o de cualquiera otra índole”* la que permite subsumir perfectamente la discriminación hacia el trabajador por su condición de salud dentro de esta causal de nulidad, configuración que además se ve reforzada por la existencia de leyes especiales que protegen expresamente a trabajadores con determinadas enfermedades como el SIDA a través de la Ley N° 26626, tuberculosis a través de la Ley N° 30287, o diabetes a través de la Ley N° 28553.

Es preciso asimismo resaltar que autores como Morillo (2024) vinculan la protección del derecho a la igualdad con el artículo 23 de la Constitución que prohíbe rebajar la dignidad del trabajador, en tanto y en cuanto un despido motivado por una situación que el empleador considera "desventajosa" o "costosa" como lo es para nuestro caso una incapacidad por enfermedad, constituye abiertamente una vulneración de la dignidad del trabajador. Concluyendo por lo tanto que el derecho a la no discriminación por motivos de salud se erige como un límite sustantivo fundamental que prohíbe al empleador utilizar la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos como un pretexto para un despido nulo basado en la condición médica del

trabajador. Este límite se evidencia en los casos SL16 y SL31, en los cuales se declaró nulo el despido de un trabajador, el cual, en ambos casos cumplió con probar la existencia de ciertos indicios de discriminación al haber sido despedido durante su periodo de incapacidad con conocimiento del empleador sobre su estado de salud. En efecto, dado que el empleador no pudo demostrar "la existencia de un motivo válido para su cese" (NLPT, 2010, Art. 23.4.c) y ante la existencia de estos indicios de discriminación, la Sala Laboral en ambos casos declaró nulo el despido, al considerar que el empleador se encontraba obligado a justificar objetivamente su decisión de despido máxime ante la existencia de sospechas fundadas de un móvil discriminatorio. No obstante, lo antes expuesto y pese a la innegable relevancia de este derecho fundamental, debemos recalcar que al igual que con los otros derechos constitucionales este límite tampoco es absoluto pues la prohibición de discriminación no anula la facultad sancionadora del empleador cuando esta se basa en una justificación objetiva y razonable, como en el caso TC03 sobre nulidad de despido, en el cual trabajador no cumplió con su carga de la prueba de demostrar la causa de nulidad. Por lo que, cuando el empleador negó conocer el estado de salud del trabajador y este al no poseer algún medio que acredite lo contrario entonces no se probó la nulidad por discriminación. Precisamente por ello en la sección de discusión (4.3.2) se analizará críticamente la postura de Morillo (2024) quien refirió que cualquier despido efectuado dentro del periodo de incapacidad es nulo por discriminación, pues a nuestro criterio si el empleador logra acreditar fehacientemente que el trabajador incurrió en un uso fraudulento que configure una falta grave, entonces el despido no estaría motivado por la enfermedad sino por la existencia de una conducta desleal supuesto en el cual no cabría alegar la nulidad por esta causa.

4.3.1.2. Límites de orden procesal

Continuando con la identificación de los límites corresponde ahora abordar los de orden procesal, mismos que a diferencia de los sustantivos no definen el contenido material de la facultad, sino que **regulan el “cómo” debe actuar, tanto en la forma, el procedimiento y las garantías** que el empleador debe observar al ejercer el poder fiscalizador y sancionador. En efecto, como se encuentra previsto en el artículo 9 de la LPCL la potestad sancionadora debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad, entendiendo en ese sentido que los poderes del empleador solo pueden ejercerse válidamente si se respetan una serie de derechos y garantías a favor del trabajador, como el derecho de defensa y los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, inmediatez, imputación objetiva, entre otros. Como se aprecia, si bien el universo de garantías procesales que aseguran el debido procedimiento sancionador en el ámbito laboral es basto y su inobservancia por lo tanto puede determinar la invalidez de la sanción, para los fines de esta investigación centrada en la fiscalización del uso fraudulento de certificados médicos, hemos seleccionado cuatro que resultan de especial relevancia: la Información Previa

sobre Mecanismos de Fiscalización, los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, el Principios de Legalidad y Tipicidad, y la Carga de la Prueba.

4.3.1.2.1. Información previa sobre mecanismos de fiscalización

El primer límite de orden procesal se fundamenta en el llamado por Velásquez (2023) “*principio de transparencia*” el cual se materializa en el **deber del empleador de informar a sus trabajadores sobre las políticas y mecanismos de control que se implementen dentro de la empresa**. En efecto, si bien la facultad fiscalizadora no se encuentra regulada de manera expresa en el artículo 9 de la LPCL, en la doctrina, autores como Velásquez (2023) y Blancas (2013) la entienden como un presupuesto implícito y necesario para el ejercicio de la potestad sancionadora, no obstante, como todos los derechos y facultades que otorga la ley, este poder no es absoluto. Como señalan Girao y Toyama (2014, como se citó en Velásquez, 2023), el Tribunal Constitucional ha supeditado la validez del ejercicio del poder de fiscalización al respeto de la Constitución y al uso de mecanismos razonables, justamente lo que mencionábamos en el punto 4.3.1.1.2. tenemos para el ejercicio de esta facultad del empleador: (i) límites internos (finalidad meramente laboral) y (ii) externos (respeto a los derechos fundamentales), pero además Velásquez (2023) menciona un criterio adicional de la OIT en el que identifica deber de comunicación previa de los métodos de fiscalización como una exigencia ineludible y una expresión de la buena fe contractual dentro de la relación laboral.

Ahora bien, si traemos esta exigencia al contexto de nuestra investigación asociada a la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, y de algunos mecanismos de fiscalización (visitas domiciliarias, informes médicos, etc.) debemos decir que si bien es cierto que el numeral 5 del artículo 14 de la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales (2011) exime al empleador de requerir el consentimiento del trabajador para tratar sus datos sensibles en el marco de la ejecución de la relación contractual (en nuestro caso laboral) esto no anula el deber del empleador informar sobre dicho tratamiento. Por lo tanto, para que las medidas específicas de verificación que el empleador decida implementar sobre datos sensibles como la información médica, como podrían ser la realización de visitas domiciliarias, la auditoría de certificados contactando al centro médico emisor o la exigencia de un examen médico de control sean ejercidas legítimamente, estas deberían estar previamente establecidas y comunicadas a través del RIT u otro instrumento normativo interno. La trascendencia de esta comunicación previa se puede evidenciar en el caso C10 donde se determinó que la no entrega del CITT para el trámite de subsidio no constituía una obligación laboral inherente al cargo y por ende su incumplimiento no configura una falta grave, pues el empleador no reguló ni comunicó previamente obligación de presentar dicho documento, concluyendo así que al no regular ni informar previamente sobre esta regla el empleador imputó una falta no prevista legalmente.

En conclusión, el principio de transparencia expuesto se materializa en el deber de proveer información sobre los métodos de fiscalización de forma previa y se erige a su vez como un límite procedimental que busca de algún modo resguardar las expectativas razonables de privacidad del trabajador y dotar de previsibilidad a la actuación del empleador, en ese orden de ideas creemos que la inobservancia de este deber, como se discutirá más adelante, podría afectar la legitimidad de las pruebas obtenidas a través de mecanismos de control no informados.

4.3.1.2.2. Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad

Como segundo límite de orden procesal tenemos los principios de razonabilidad y proporcionalidad los cuales rigen el ejercicio el poder de dirección, fiscalización y sanción del empleador, asimismo se encuentra reconocido en el artículo 9 de la LPCL (1997) que establece que:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, **dentro de los límites de la razonabilidad**, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

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

Como se aprecia de la propia norma, el legislador ha supeditado la validez en el ejercicio de las potestades empresariales (incluyendo la fiscalizadora y la sancionadora) al cumplimiento del principio de razonabilidad.

Ahora bien, este apartado se centra en el estudio de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y si bien ambos principios están íntimamente ligados, es útil distinguirlos conceptualmente, aunque la diferencia entre ambos sea mínima. Por un lado, tenemos la **razonabilidad**, que como lo explican Girao y Toyama (2014, como se citó en Velásquez, 2023) impone límites internos, es decir que la medida persiga un fin laboral legítimo, y límites externos, el cual implica que no se vulneren derechos fundamentales. En palabras simples, la razonabilidad se refiere a que la medida sea lógica y legítima, es decir, que busque un objetivo válido dentro de la relación laboral, como el mantener la disciplina o garantizar el cumplimiento de deberes, y que no afecte derechos fundamentales.

Por otro lado, tenemos el principio de **proporcionalidad** el cual exige una correlación material entre la gravedad de la falta cometida y la severidad de la sanción impuesta, para cuyo efecto se toma en cuenta la aplicación de los subprincipios que la componen: (i) adecuación, (ii) necesidad y (iii) proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. En términos sencillos, mientras la razonabilidad se pregunta si la medida tiene sentido

y es legítima, la proporcionalidad se pregunta si la respuesta del empleador es equilibrada y no excesiva frente a la falta cometida.

Ahora bien, la gravedad de una medida disciplinaria, constituye un concepto general y hasta cierto punto subjetivo, el cual se valora atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, según Toyama (2015) quien cita la Casación N° 1210-2005-Lambayeque y a los autores Gorelli y Gómez (2008), para ponderar la gravedad de una falta deben evaluarse factores como la condición y jerarquía del trabajador, su antigüedad, la existencia de advertencias previas, la reiterancia, las circunstancias personales y las consecuencias del incumplimiento para la empresa.

Con ello en mente, y trasladando este marco al ámbito específico de nuestra investigación podríamos decir que estos principios operan como un doble filtro de legitimidad. En primer lugar, limitan la **facultad fiscalizadora**, exigiendo que el método de control elegido sea razonable y proporcional al indicio de fraude que se pretende investigar. Así, por ejemplo, una visita domiciliaria podría considerarse irrazonable frente a un primer incumplimiento formal menor, pero podría justificarse ante dudas fundadas (C02), inconsistencias evidentes (C11), o de manera progresiva ante el incumplimiento de requerimientos previos (SL15).

En segundo lugar, estos principios limitan la **facultad sancionadora** obligando al empleador a ponderar la gravedad real del supuesto fraude, puesto que no tendría la misma magnitud sancionar, por decir un ejemplo, la presentación extemporánea de un día de un certificado verídico, que sancionar una falsedad material acreditada que quiebra irremediablemente la buena fe. Sin embargo, más allá de la gravedad del propio fraude, es preciso también realizar esta ponderación en relación a factores alternos como la negligencia del trabajador o la existencia de antecedentes que refuercen la gravedad de la conducta y justifiquen una medida drástica (SL19), sumado al nivel de obstrucción sistemática a la fiscalización y el perjuicio económico generado a la empresa (SL15). No obstante, esta potestad sancionadora puede ocupar como límite el evaluar además la situación real del trabajador, como por ejemplo la posibilidad material del trabajador de cumplir ciertas ordenes, así, sería irrazonable y desproporcionado sancionar el incumplimiento de la entrega de un certificado médico si el trabajador no contaba materialmente con este pese a haber procedido de forma diligente en su trámite (TC01). En conclusión, los principios de razonabilidad y proporcionalidad no son meras declaraciones abstractas, sino que ungen como verdaderos límites procesales concretos que exigen al empleador una actuación ponderada, justificada y basada en criterios objetivos tanto al momento de decidir cómo fiscalizar un certificado médico como al momento de determinar la sanción correspondiente a la falta detectada.

4.3.1.2.3. Principios de Legalidad y Tipicidad

Como tercer límite de orden procesal tenemos los principios de legalidad y tipicidad los cuales actúan como un límite fundamental al ejercicio de las facultades de fiscalización

y sanción del empleador. En primer lugar, tenemos el **principio de legalidad**, el cual, tal y como lo desarrolla el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 010-2002-AI/TC (2003) supone tres exigencias básicas: (i) en primer lugar, que la sanción se encuentre prevista en una norma escrita (*lex scripta*), (ii) en segundo lugar, que esta sea previa a la comisión de la conducta (*lex praevia*), y (iii) en tercer lugar, que describa el supuesto de manera clara y estricta (*lex certa*), la concurrencia de estas tres exigencias impiden que se atribuya al trabajador responsabilidad por **faltas no previstas legalmente**. Del principio de legalidad se desprende, a su vez, el **principio de tipicidad**, el cual es similar a este primero, sin embargo, mientras la legalidad se satisface con la mera previsión de la infracción en la ley, la tipicidad **demanda la precisa definición y el encuadre exacto de la conducta que se reputa como falta**.

Trayendo este marco conceptual a nuestra investigación, podríamos decir que el principio de legalidad tiene una especial relevancia pues es usado muchas veces en contra de la tipificación de ciertas faltas dentro de cláusulas generales como la contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, el cual tipifica como falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que impliquen el quebrantamiento de la buena fe, pero que al tratarse de una causal ciertamente genérica en teoría se podría creer que cualquier incumplimiento de obligaciones configura la falta. Al respecto, para autores como Blancas (2019) esta disposición debe interpretarse de manera restringida y no como un contenedor genérico de cualquier incumplimiento; así también la Casación Nro. 2147-2004-Lima (2005) ha precisado que la falta grave por incumplimiento debe entenderse respecto del contenido de los deberes y labores asignadas al trabajador y no en un sentido amplio de toda la relación laboral. Para nuestro caso, como se verá más adelante, existen conductas que, sin estar expresamente tipificadas como faltas graves, son tipificadas dentro del inciso a) del artículo 25 de la LPCL, en circunstancias tales que las autoridades jurisdiccionales determinan que dichos despidos son fraudulentos por la imputación de faltas no previstas legalmente en aplicación al principio de legalidad. Por su parte, el principio de tipicidad es transversal a todo procedimiento sancionador en el marco de la sanción del uso fraudulento de certificados médicos, en tanto es preciso para el empleador realizar un encuadre de las infracciones con los supuestos de falta grave contemplados en el artículo 25 de la LPCL.

Un caso que evidencia la función de los principios de legalidad y tipicidad reseñados es lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el caso TC02 en el que se estableció que la omisión en la presentación del CITT no puede ser equiparada al abandono de trabajo, señalando que tal equiparación vulneraría el principio de legalidad pues la normativa vigente no exige que la enfermedad sea acreditada exclusivamente mediante el CITT. En otras palabras, sancionar al trabajador por abandono de trabajo al no haber presentado el CITT correspondiente equivaldría a crear un requisito que no se encuentra previsto en la ley, ampliando por lo tanto de manera ilegítima el tipo infractor. Otro caso

en el que es evidente la aplicación del principio de tipicidad como límite a la Facultad Disciplinaria es el caso SL14 en el que la Sala Laboral anuló la sanción impuesta por el empleador, y no porque la falta no haya ocurrido (que se determinó que sí), sino porque el empleador cometió un error al tipificarla. En efecto, de los hechos se desprende que se imputó la causal genérica de "quebrantamiento de la buena fe" (LPCL, 1997, Art. 25-a) cuando los hechos relativos a ausencias injustificadas encajaban perfectamente en la causal específica de "*abandono de trabajo*" (LPCL, 1997, Art. 25-h), en este caso, el límite ha sido aplicado de forma razonable protegiendo el derecho de defensa y la seguridad jurídica del trabajador, obligando al empleador a ser preciso en su imputación para que el trabajador pueda defenderse adecuadamente de la falta específica que se le atribuye. De forma complementaria, encontramos el caso C12 el cual constituye un ejemplo de la aplicación estricta de la legalidad y tipicidad al establecer que el abandono de trabajo se configura si el trabajador no justifica su inasistencia presentando el documento sustentatorio dentro del plazo de tres días establecido en el artículo 37 del RLFE, precisando que no basta alegar que el certificado fue expedido de forma tardía sino que ello debe acreditarse objetivamente puesto que la norma es clara y los plazos configuran el límite exacto para la configuración de la falta.

En conclusión, tanto el principio de legalidad como el de tipicidad constituyen una garantía fundamental que exige la predeterminación normativa clara de las conductas prohibidas (legalidad) y su correcto encuadre respecto a las infracciones detectadas (tipicidad).

4.3.1.2.4. Carga de la Prueba

Como cuarto límite procesal tenemos la carga de la prueba sobre configuración de la falta, para delimitar esta obligación debemos en principio traer a colación el artículo 196 del CPC (1993) en el cual se encuentra establecida como regla general sobre la carga de la prueba que "Salvo disposición legal diferente, **la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.**" (resaltado nuestro)

Esta regla sin embargo es matizada en el proceso laboral el cual por su naturaleza tiene reglas especiales, ahora bien, esta excepción se justifica en la situación peculiar de "*asimetría*" que ostentan las partes en el contrato de trabajo, en la que el trabajador es considerado la parte débil a la que le resulta más difícil acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, mientras que el empleador como parte dominante tiene más facilidad para acceder y ostenta el privilegio para el manejo o control de las pruebas; este marco que se da en las relaciones de trabajo son las que producen el "quebrantamiento de la igualdad paritaria" que si se da por ejemplo en otra relaciones como las civiles.

Es por ello por lo que si bien se recoge el principio general antes mencionado en el numeral 23.1 del artículo 23 de la NLPT (2010), inmediatamente después se hace referencia a su excepción en el proceso laboral:

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (subrayado nuestro)

Como se aprecia, en la NLPT se hace referencia a la existencia de *reglas especiales de distribución de la carga probatoria*, las cuales además se alinean a lo dispuesto en LPCL (1997) como en el artículo 22 que exige: “(...) para el despido de un trabajador (...) es indispensable la existencia de una causa justa (...) debidamente comprobada” (el subrayado es nuestro), y el artículo 37 de la LPCL (1997) que señala “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.” (el subrayado es nuestro)

De esta forma, la NLPT distribuye la carga de la siguiente manera:

Tabla 13: Reglas Especiales de Distribución de la Carga Probatoria según el Artículo 23 de la NLPT

Carga de la prueba del trabajador y extrabajador Artículo 23, inc. 23.3.	Carga de la prueba de empleador Artículo 23, inc. 23.4.
a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.	a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
b) <u>El motivo de nulidad invocado</u> y el acto de hostilidad padecido.	b) <u>La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.</u>
c) <u>La existencia del daño alegado.</u>	c) El estado del vínculo laboral y <u>la causa del despido.</u>

Fuente: Elaboración propia a partir de los numerales 23.3 y 23.4 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por lo tanto, cuando hablamos de la extinción del contrato de trabajo tenemos que, dado que es el empleador quien decide dicha extinción, es entonces también a quien le corresponde la probanza de sus imputaciones, no siendo de cargo del trabajador acreditar su no culpabilidad. Siendo así tenemos que, la acreditación de la causa justa del despido y el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de esta será a cuenta del propio trabajador

Si traemos la teoría al marco específico de nuestra investigación, centrada en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, es evidente que esta regla procesal opera como un límite esencial al poder de sanción del empleador, el cual al imputar una falta grave o invocar alguna causa de extinción del contrato de trabajo asume la obligación legal de acreditar objetivamente los hechos que la configuran y de ser el caso la culpabilidad del trabajador, conforme lo exigen los artículos 22 y 37 de la LPCL y el artículo 23.4.C. de la NLPT. Por tanto, cuando el empleador decida sancionar a su trabajador por el uso fraudulento de un certificado médico no bastará la mera sospecha, sino que el empleador debe desplegar una actividad probatoria suficiente para demostrar todos los hechos que componen el acto fraudulento. Empezando por acreditar que el trabajador entregó el documento cuestionado (nexo causal) (C04, C05), pero esencialmente centrándose en acreditar cada elemento constitutivo de la falta que se pretende imputar. Para ello, el empleador podrá valerse de un amplio abanico de medios probatorios como visitas domiciliarias, toda clase de pericias o inclusive declaraciones en sede fiscal (SL25), siendo necesario en muchos casos que la comisión de la falta se sustente en pruebas indirectas o indicios razonables como ocurre al cotejar los resultados de informes de auditoría, videos del trabajador realizando actividades físicas incompatibles o declaraciones médicas contradictorias que generan una duda razonable y acreditan objetivamente el fraude (C07, C11). Ahora bien, aunque la carga de la prueba recae en su parte más esencial sobre el empleador, el trabajador también tiene la obligación de actuar con diligencia colaborando con la investigación, siéndole exigible en algunos casos por ejemplo la conservación del cargo de recepción del documento para demostrar que cumplió con justificar su ausencia documentalmente dentro del plazo legal de tres días, siendo objetivamente justificable que ante la falta de este documento probatorio se tenga por no entregado el certificado y se valide la falta, en la medida que no es posible obligar a probar la no entrega de un documento al empleador (SL13 y SL20).

Adicionalmente, creemos relevante traer a colación lo desarrollado en el artículo 23.5 de la NLPT (2010) en el cual se introduce la figura de la prueba por indicios la cual opera únicamente a favor del trabajador cuando este alegue la existencia de un hecho lesivo (como un despido lesivo) en cuyo caso aún si el trabajador presenta indicios “el juez debe darlo por cierto salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable”, disposición normativa que dota de aún más relevancia al deber de justificar objetiva y razonablemente la existencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. Esta dinámica de indicios cobra importancia en ciertos casos de riesgo de vulneración de derechos fundamentales, como el derecho a la salud, por ejemplo. Así pues, en caso el trabajador haya cumplido con su carga inicial demostrando elementos razonables de que el cese se debió a su condición médica entonces se traslada inmediatamente al empleador la obligación de probar que su decisión en realidad se basó en una causa justa ajena a motivos discriminatorios,

siendo que, en caso no se acredite dicha causa deriva ineludiblemente la nulidad del despido (SL16, SL31). En contraste, si el trabajador no lograra probar el conocimiento previo de la enfermedad por parte del empleador o no aporta elementos que sustenten el trato desigual y, siempre que, exista una causa objetiva distinta para la terminación del vínculo (aquí importa la carga de la prueba del empleador) no se configura el despido nulo por discriminación al no haberse satisfecho la carga probatoria inicial exigida al demandante (TC03).

En conclusión, la carga de la prueba con sus reglas especiales de distribución en materia laboral constituye una garantía fundamental que protege al trabajador de imputaciones infundadas, quien si bien tiene la obligación de probar la existencia del acto lesivo, impone por su parte al empleador, el deber de demostrar objetivamente la conducta fraudulenta del trabajador, este límite asegura que el ejercicio de la facultad sancionadora se sustente en hechos debidamente comprobados y no en meras presunciones, erigiéndose como un pilar clave del debido procedimiento disciplinario.

Con lo desarrollado se ha concluido la primera fase del análisis del segundo objetivo específico y se ha logrado identificar y exponer el contenido esencial de los principales límites que enmarcan la potestad fiscalizadora y sancionadora del empleador en el marco de la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Se han descrito en principio los límites sustantivos (4.3.1.1) que han influido la protección del derecho a la salud (4.3.1.1.1), el respeto a la intimidad personal (4.3.1.1.2), la protección de datos sensibles (4.3.1.1.3) y la proscripción de la discriminación por condición de salud (4.3.1.1.4). Luego se discutieron los límites procesales (4.3.1.2) los cuales condicionan la forma de la actuación empresarial tales como la exigencia de información previa sobre los mecanismos de fiscalización (4.3.1.2.1), la sujeción irrestricta a la razonabilidad y proporcionalidad (4.3.1.2.2), la observancia de los principios de legalidad y tipicidad en la imputación (4.3.1.2.3), y la regla sobre la carga de la prueba que recae fundamentalmente sobre el empleador para demostrar la falta (4.3.1.2.4). Ahora bien, es preciso señalar que si bien el universo de derechos fundamentales y garantías procesales aplicables a un procedimiento sancionador laboral en general es indudablemente más vasto, en la presente investigación se ha centrado su análisis en este conjunto específico al haber considerado que estos constituyen las barreras que se encuentran más constantemente en discusión y que sirven de límites esenciales en el contexto específico de la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. En su conjunto, los elementos analizados configuran el marco jurídico de garantía dentro del cual debería operar el poder de fiscalización y sanción del empleador para asegurar el ejercicio legítimo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores. En conclusión, habiendo completado esta fase descriptiva, en el curso de nuestra investigación se procederá en el siguiente apartado (4.3.2) con la discusión crítica de estos límites, analizando su función como fronteras legítimas y necesarias en la práctica ponderativa.

4.3.2. Análisis de los límites como fronteras legítimas y necesarias

Continuando con el desarrollo del segundo objetivo específico y una vez identificados y descritos los límites fundamentales en la sección 4.3.1, corresponde ahora iniciar la fase de análisis crítico y discusión de estos con el fin de dar respuesta a las preguntas guía planteadas para este objetivo específico como: ¿Cuáles son los límites fundamentales que enmarcan la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos? ¿De qué manera y hasta qué punto constituyen estas fronteras legítimas y necesarias? ¿Y qué consideraciones esenciales debe tomar en cuenta un empleador al ejercer dichas facultades? Para tal fin, y replicando la estructura de la sección anterior (4.3.1), en los apartados siguientes se procederá a examinar cada límite tanto sustantivo como procesal de forma individual (*pregunta 1*), dividiendo el análisis en dos bloques: (i) primero en la sección 4.3.2.1 se discutirán los límites sustantivos y (ii) posteriormente en la sección 4.3.2.2 se analizarán los límites procesales. El objetivo de este examen es finalmente determinar de qué manera y hasta qué punto constituyen fronteras legítimas y necesarias frente al poder de fiscalización y sanción del empleador (*pregunta 2*) y qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación fiscalizadora y sancionadora se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto a los derechos fundamentales (*pregunta 3*).

4.3.2.1. Discusión Crítica de los Límites Sustantivos

Para empezar el desarrollo de la discusión crítica elaboraremos el análisis de los límites de orden sustantivo que fueron identificados de forma descriptiva en el apartado 4.3.1. Siendo el caso que, ya habiendo expuesto su fundamento normativo y constitucional ahora profundizaremos en su aplicación práctica y en su función como fronteras frente al poder de fiscalización y sanción del empleador. Con ese fin, se examinará individualmente cada uno de los derechos fundamentales seleccionados como el derecho a la salud, la intimidad personal, la protección de datos sensibles y la no discriminación, estructurando el análisis de cada uno en torno a los alcances de estos límites para luego determinar cuáles son las implicancias para el empleador derivados de los mismos.

4.3.2.1.1. Análisis del Derecho a la Salud

Como se describió en el punto 4.3.1.1.1, el derecho a la salud contemplado en el artículo 7 de la Constitución es un derecho fundamental que no solo conlleva el derecho del trabajador a la conservación de su estado de salud, sino que también comprende su derecho al restablecimiento de este si se encuentra enfermo. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sido enfático al señalar que este derecho fundamental no puede ser recortado por la existencia de una relación laboral, imponiéndole al empleador el deber de respetar el descanso comprobado del trabajador y en ese sentido no obligarlo a elegir entre la preservación de su salud y la conservación de su empleo.

- Tensión Jurídica y Alcances del Límite

Para iniciar el análisis de este derecho como límite debemos en principio reconocer la contraposición que surge entre el derecho a la libertad de empresa en su

manifestación del ejercicio de la facultad de dirección del empleador, que incluye las facultades de fiscalización y sanción, y, por otro lado, el derecho al restablecimiento de la salud del trabajador.

En efecto, mientras el trabajador ejerce su derecho fundamental a la salud al acogerse a un descanso médico que le permite recuperarse de su estado de salud deteriorado; en el otro lado está el empleador, que amparado en su derecho a la libertad de empresa, igualmente reconocido constitucionalmente en el artículo 59 de la Constitución, y, en el poder de dirección que de ella emana, posee un interés legítimo para verificar la autenticidad y el respeto a este periodo de incapacidad con el fin de prevenir conductas fraudulentas y sus consecuencias tanto económicas como organizativas.

Ahora bien, la manera en que el derecho a la salud constituye una frontera legítima y necesaria es que, si bien como mencionamos previamente, el derecho a la salud no anula la facultad de fiscalización de certificados médicos y sanción en caso de su uso fraudulento, sirve como un **límite que ayuda a modular** la actuación del empleador.

Por lo tanto, podemos decir en pocas palabras que este límite se manifiesta en que, cualquier medida de fiscalización o sanción no debe tener como finalidad ni efecto, el obstaculizar, perturbar o agravar la condición de salud del trabajador, ni presionarlo indebidamente para un retorno prematuro si de ello puede derivarse el deterioro a la salud del trabajador.

Consideramos además que el equilibrio entre estos derechos constitucionales en conflicto, en todo caso, debe resolverse aplicando la técnica de la ponderación y el test de proporcionalidad, que si bien es una técnica de uso jurisdiccional, autores como Ferro (2019) señalan que puede ser usada también en caso de colisiones entre derechos fundamentales en el ámbito de decisión del empleador sea a través de una disposición reguladora, fiscalizadora o sancionadora, este test incluye el verificar: (i) la idoneidad: es decir que la medida persiga un fin constitucionalmente legítimo (que para nuestro caso es la protección de la buena fe y el patrimonio), (ii) la necesidad: que sea la menos restrictiva y realmente necesaria (no existiendo una medida menos invasiva o gravosa para el empleador), y (iii) que sea estrictamente proporcional: es decir que el beneficio obtenido justifique la afectación generada al derecho a la salud del trabajador.

- **Implicancias para el empleador**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Para ello debemos comenzar tomando en cuenta que cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o mal uso de un certificado

médico, se enfrenta a un escenario donde debe sopesar su interés legítimo de prevenir o sancionar el fraude, frente a la situación de especial vulnerabilidad del trabajador que se encuentra con un descanso médico.

Para ello creemos que es vital que el empleador considere en primer lugar que el vínculo laboral que mantiene con su trabajador no es solo una obligación económica, sino que esta se constituye en la fuente que permite al trabajador financiar sus tratamientos sea a través de la compra de medicamentos, pago de atenciones médicas, pago de terapias, etc., y, crucialmente le permite al trabajador mantener su cobertura ante EsSalud para seguir con sus atenciones y de ser el caso acceder al subsidio por incapacidad temporal a partir del vigésimo primer día.

Partiendo de ello, el empleador debe tomar en cuenta que un ejercicio abusivo del poder de fiscalización o la imposición de una sanción injustificada puede por lo tanto generar una afectación directa y gravosa al proceso de restablecimiento de la salud del trabajador.

Por ello, algunas de las consideraciones esenciales implican que: (i) si bien el empleador puede fiscalizar el uso fraudulento de los certificados médicos, debe adoptar las medidas menos lesivas para la salud del trabajador, por ejemplo, en lugar de exigir su traslado al centro de trabajo para un examen de control lo cual podría ser contraproducente dependiendo de la enfermedad del trabajador, podría ofrecer la alternativa de una evaluación domiciliaria o la coordinación con el médico del trabajador para evitar la evaluación física de ser posible. (ii) Asimismo, si se inicia un procedimiento sancionador, se deben otorgar todas las facilidades razonables para que el trabajador, atendiendo a su estado de salud, pueda ejercer plenamente su derecho de defensa, evitando en todo momento acciones que adrede dificulten el goce efectivo del derecho a la salud en sus dimensiones de conservación y restablecimiento. Por ejemplo, en lugar de imponerle la obligación de presentar su carta de descargos físicamente, podrían darle la posibilidad de presentarlo virtualmente. De manera general la premisa del empleador debe ser el no ejecutar acciones de fiscalización y sanción que impidan el restablecimiento del trabajador optando en todos los casos por las medidas menos gravosas y que sean absolutamente necesarias, permitiéndole al trabajador ejercer su derecho a la salud en su vertiente de restablecimiento de la salud.

4.3.2.1.2. Análisis del Derecho a la Intimidad Personal

Continuando con el análisis del segundo límite sustantivo tenemos el Derecho a la Intimidad Personal, el cual, como se describió en el apartado 4.3.1.1.2 protege la esfera privada del individuo y le confiere dos facultades esenciales: (i) la potestad de excluir a terceros de hechos reservados y (ii) la facultad de controlar qué aspectos de dicha esfera pueden ser de conocimiento público. En el ámbito laboral este derecho entra en tensión con la facultad fiscalizadora del empleador, la cual debe ejercerse respetando los límites

externos (no vulnerar derechos como el derecho a la intimidad personal) e internos (que respete la persecución fines laborales), siempre bajo un criterio de razonabilidad, al respecto el Tribunal Constitucional ha impuesto al empleador el deber de justificar su intervención en un interés legítimo y admisible, impidiendo indagaciones desproporcionadas que afecten el derecho a la intimidad personal del trabajador.

- **Tensión Jurídica y Alcances del Límite**

Para seguir con el análisis de este derecho como límite, debemos en principio reconocer la contraposición de derechos que surge entre el derecho del trabajador a mantener el control sobre la información íntima que no ha consentido en compartir; y por otro, el poder de dirección del empleador, sustentado en su derecho a la libertad de empresa contemplada en el artículo 59 de la Constitución, que lo faculta a fiscalizar la veracidad de dicha justificación contenida en el certificado médico que presentó el trabajador aunque esta se refiera a información personal del trabajador.

En efecto, al presentar voluntariamente el certificado médico para la justificación de sus inasistencias, el trabajador le otorga a su empleador acceso a información que se encuentra dentro de su esfera personal, en específico, acceso a información sobre su estado de salud. Al hacerlo, el trabajador renuncia voluntariamente a su potestad de excluir al empleador del conocimiento de ese hecho de salud en específico, sin embargo (y aquí radica el núcleo del límite) dicha entrega no implica una renuncia a su facultad de controlar qué otros aspectos de su esfera personal pueden ser objeto de conocimiento y bajo qué límites.

Es en esta distinción donde se sitúa la contraposición de derechos, pues por un lado tenemos el derecho del trabajador a mantener el control sobre la información íntima que no ha consentido en compartir; y por otro, el poder de dirección del empleador, sustentado en su derecho a la libertad de empresa contemplada en el artículo 59 de la Constitución, que lo faculta a fiscalizar la veracidad de dicha justificación contenida en el certificado médico que presentó el trabajador.

A partir de ello, y para esclarecer esta contraposición y determinar el alcance del límite, consideramos que el derecho a la intimidad lejos de anular el poder de fiscalización del empleador constituye una frontera legítima que actúa un **límite que ayuda a modular** la actuación del empleador y lo obliga a ser más cuidadoso al emprender acciones de fiscalización y sanción para que estos sean planteados de forma pertinente y no excesiva.

En consecuencia, podríamos decir que el alcance del límite es claro, y es que la fiscalización es legítima solo para verificar la incapacidad y el cumplimiento del reposo, pero se vuelve ilegítima cuando se usa como una suerte de indagación sobre la vida privada o familiar del trabajador que excede esa finalidad.

Para materializar este equilibrio, toda medida de fiscalización que ejecute el empleador y que implique de algún modo una injerencia en la intimidad del

trabajador debe someterse una a una al test de proporcionalidad, el cual exige que esta medida sea (i) idónea (que persiga el fin legítimo de verificar el fraude), (ii) necesaria (que no exista una alternativa menos invasiva) y (iii) estrictamente proporcional (que el beneficio de verificar el fraude justifique la afectación a la intimidad).

- **Implicancias para el empleador**

Tomando en cuenta lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de sus derechos fundamentales. Para ello, comenzamos recalcando que es totalmente normal que cuando el empleador tenga sospechas legítimas sobre la falsedad o uso fraudulento de un certificado médico se enfrente a un escenario en que deba sopesar su interés legítimo de prevenir o sancionar el fraude, frente al derecho de su trabajador de resguardar su información personal.

Para ello consideramos que es vital que el empleador considere que las implicancias de este límite se manifiestan sobre todo en el ejercicio de su poder de fiscalización, pues en su afán de verificar la falta puede utilizar métodos invasivos sin justificación o solicitar y obtener acceso a información privada que contravenga el derecho del trabajador de mantener su información personal dentro de una esfera privada.

Un escenario crítico que podemos usar como ejemplo, es el de la visita domiciliaria al trabajador durante su periodo de incapacidad para la verificación de la incapacidad y reposo, esta podría ser una medida idónea en ciertos casos, pero no puede convertirse de ningún modo en una diligencia inquisitiva que indague sobre situaciones familiares ajenas al reposo.

Asimismo, creemos que para que cualquier medida de fiscalización sea legítima es necesario que el empleador informe previamente al trabajador sobre las acciones que desarrollará y las medidas que tomará para no que no se vulnere su derecho a la intimidad personal, brindándole así la oportunidad de ejercer las acciones que considere necesarias para evitar, oponerse y controlar que el empleador acceda a otro tipo de información no asociada al descanso.

La premisa debe ser que si bien el trabajador tiene la obligación legal de demostrar objetivamente la justificación de su falta, lo que implica una autorización (incluso tácita) para que el empleador verifique la información del certificado, esta autorización es estrictamente limitada al descanso médico y su diagnóstico, por lo tanto el empleador tiene prohibido acceder a la historia médica completa del trabajador o a cualquier otra información de salud no relacionada con la incapacidad que se pretende justificar, pues dicha información no resulta necesaria, no es obligatoria por ley y el trabajador no ha autorizado su entrega.

4.3.2.1.3. Análisis del Derecho a la Protección de Datos Sensibles

Continuando con el análisis del siguiente límite material y trayendo a colación el desarrollo conceptual realizado en el apartado 4.3.1.1.3, tenemos que el derecho a la protección de datos sensibles se encuentra contemplado en el inciso 6 del artículo 2 de la Constitución, y se centra en la autodeterminación informativa, es decir en la facultad que tiene toda persona de controlar el tratamiento de su información recopilada por terceros sea en bases de datos públicas o en bases de datos privadas.

Para entender su relevancia también analizamos la Ley N° 29733 en la cual se califica expresamente la información relativa a la salud como un dato sensible, que requiere para su tratamiento (recopilación, consulta, difusión, etc.) el consentimiento previo, informado, expreso e inequívoco del titular, salvo excepciones legales; siendo en este marco que procederemos a analizar los límites en su aplicación y que consideraciones merecen por parte del empleador en el ámbito de nuestra investigación.

- Tensión Jurídica y Alcances del Límite:

Para realizar el análisis de este derecho como límite debemos en principio reconocer la contraposición que surge entre el derecho a la protección de los datos sensibles del trabajador relativos a su estado de salud y el derecho del empleador a fiscalizar las actividades de su trabajador, aunque para hacerlo tenga que acceder a información sensible contenida en bases de datos públicas o privadas.

En efecto, si bien el trabajador entrega voluntaria y legalmente acceso a la información del certificado médico que contiene entre otros datos información médica sobre su estado de salud que constituye información sensible; no por ello renuncia a su derecho de controlar el tratamiento ulterior de esos datos sensibles por parte de su empleador, ni a su derecho de oponerse a la entrega de información adicional que no haya proveído a su empleador por parte de los titulares de bases de datos que contengan su información sensible (establecimientos de salud).

Siendo así, para nosotros se evidencia una contraposición de intereses, pues por un lado tenemos que el trabajador mantiene su derecho a la autodeterminación informativa y a impedir el suministro no consentido por parte de terceros de información adicional no relativa al descanso médico alcanzado a su empleador; mientras que, por otro lado tenemos al empleador, quien amparado en su poder de dirección reconocido en el artículo 59 de la Constitución, necesita verificar la información proporcionada por el trabajador para prevenir el fraude en su presentación o uso, temiendo a su vez que una mala obtención de datos contactando por ejemplo directamente al hospital, pueda vulnerar la Ley de Protección de Datos Personales y, de algún modo, genere un espacio que pueda invalidar las pruebas de la falsedad recabadas.

Ante esta disyuntiva, encontramos que el artículo 14.5 de la Ley N° 29733 exige del consentimiento para el tratamiento de datos que sean necesarios para la ejecución de una relación contractual (que en nuestro caso sería una relación

laboral). Sin embargo, esta exención debe interpretarse restrictivamente frente a la altísima protección de los datos sensibles que componen la información médica que entrega el trabajador.

Siendo así, estimamos que el alcance del límite sustantivo analizado se encuentra en que si bien legalmente el trabajador no puede oponerse a la recopilación de la información sensible contenida en un certificado de descanso médico, el empleador solo puede tratar, solicitar y procesar la información estrictamente necesaria para gestionar la validación del certificado, el cobro del subsidio y la fiscalización formal del certificado cotejando información general como por ejemplo fechas de inicio - fin de la incapacidad o la confirmación de la atención o del diagnóstico ya entregado por el trabajador.

Contrario sensu, la fiscalización se convierte ilegítima cuando el empleador accede a otros datos médicos como a la historia clínica completa o a datos no pertinentes relativos a otras enfermedades o dolencias, ya que estos son protegidos por el derecho del trabajador a impedir su suministro sin su consentimiento expreso.

Este equilibrio al igual que en los casos anteriores deberá resolverse caso a caso aplicando el test de proporcionalidad y exigiendo en tal caso que la medida fiscalizadora como por ejemplo la solicitud de información al centro médico, sea idónea (que persiga el fin legítimo de verificar el fraude), necesaria (que no exista una medida menos invasiva o al menos que se hayan agotado las menos invasivas) y que sea estrictamente proporcional (que la aplicación de la medida justifique la afectación al derecho).

- **Implicancias para el empleador:**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto del derecho fundamental al tratamiento de datos sensibles de su trabajador. Para ello debemos comenzar tomando en cuenta que cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o mal uso de un certificado médico, se enfrenta a un escenario donde debe sopesar su interés legítimo de prevenir o sancionar el fraude, frente al derecho que tiene su trabajador de poder controlar el tratamiento de su información recopilada por el centro médico o médico particular que lo atendió.

Como resulta evidente, las implicancias que este límite acarrea para el empleador son fundamentalmente procedimentales en el ejercicio del poder de fiscalización, cuando el empleador en su afán de fiscalizar la veracidad del certificado solicita directamente al centro médico o al médico tratante el acceso a información sensible del trabajador sobre su estado de salud lo que podría configurar una vulneración el derecho del trabajador a controlar el tratamiento de sus datos sensibles en poder de ese tercero.

Aunque, como mencionamos esta supuesta “vulneración” es aplacada por la autorización legal que contiene el artículo 14.5 de la Ley de Protección de Datos Personales, creemos que aun así esta excepción no puede ser de ningún modo una carta blanca que el empleador use para acceder a la historia médica completa o a información no relevante para la inasistencia que el trabajador intenta justificar.

Con lo cual, una consideración importante para el empleador sería que al momento de fiscalizar el certificado médico mediante un cotejo de datos con el centro médico o médico tratante este deba limitarse únicamente al contenido del certificado y a la constatación sobre la existencia de los datos a los que de hecho ya tiene acceso (porque el trabajador se los entregó voluntariamente), pues de ser así ya no habría un acceso indebido a la información si se trata de datos con los que ya cuenta. Por otro lado, si existiese algún punto obscuro que necesite ser esclarecido a través de este cotejo de datos, igualmente, deberá ceñirse a lo que corresponda estrictamente a la incapacidad declarada por el trabajador.

Otra implicancia para el empleador es que al recibir el certificado y gestionar la validación de este o el reembolso del subsidio por incapacidad, este se convierte en responsable del tratamiento de datos sensibles y por ende se encuentra obligado por el deber de confidencialidad contemplado en el artículo 17 de la Ley de Protección de Datos Personales, esto le exige al empleador el limitar el conocimiento del diagnóstico solo al personal indispensable y resguardar esa información con la máxima reserva, incluso después de extinguido el vínculo laboral.

De manera general la premisa que debe seguir el empleador debe ser el no ejecutar acciones de fiscalización que impliquen la indagación en centros médicos o médicos particulares de atención, sobre información no relativa al descanso médico entregado voluntariamente por el trabajador, pues de otro modo le resultaría inaplicable la excepción contenida en el artículo 14.5. de la Ley de Protección de Datos Personales. Así también debe mantener absoluta reserva sobre la información sensible que almacena en su base de datos como empleador sobre los antecedentes del trabajador.

4.3.2.1.4. Análisis del Derecho a la Igualdad y No Discriminación:

Continuando con el análisis del último límite sustantivo tenemos el Derecho a la Igualdad y No Discriminación. En efecto, como se describió en el apartado 4.3.1.1.4, citando la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2537-2002-AA/TC (2002), el derecho fundamental a la igualdad reconocido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución no prohíbe todo trato diferenciado, sino únicamente aquel que carece de una "justificación objetiva y razonable".

En el ámbito laboral, esta protección se materializa en dos vertientes: (i) la existencia de la causal de despido nulo prevista en el literal d del artículo 29 de la LPCL y (ii) la existencia de la causal de actos de hostilidad en el literal f del artículo 30 de la LPCL

Ambas disposiciones comparten una cláusula abierta fundamental que prohíbe la discriminación por motivos "*de cualquiera otra índole*", lo cual, como sostiene Morillo (2024), permite subsumir la "*condición de salud*" como un motivo prohibido. Dicha protección, al vincularse con el mandato de no rebajar la dignidad del trabajador contemplada en el artículo 23 de la Constitución, opera como un límite que prohíbe al empleador utilizar el estado de salud de un trabajador como un pretexto para un cese discriminatorio.

- **Tensión Jurídica y Alcances del Límite:**

Como en los apartados anteriores, antes de iniciar con el análisis realizamos la identificación de la contraposición de derechos que en este supuesto se da entre la protección especial que tienen un trabajador enfermo a no ser sancionado y a que no se efectúe en general ningún acto de discriminación por su condición de salud (literal d del artículo 29 y literal f del artículo 30 de la LCPL), y el derecho del empleador a la libertad de empresa (artículo 59 de la Constitución) que le otorga el derecho de ejercicio de la facultad de dirección que incluye la potestad de sancionar inconductas graves de su trabajador aun cuando este se encuentre con suspensión de contrato por enfermedad.

Este conflicto se produce porque el trabajador con incapacidad temporal para laborar por enfermedad se encuentra en una situación de vulnerabilidad protegida por ley, la cual genera una presunción de trato discriminatorio si es despedido, máxime cuando el empleador puede percibir dicha ausencia como una situación desventajosa o costosa. Sin embargo, como hemos mencionado repetidamente, ningún derecho es absoluto y por lo tanto esta situación de especial protección no implica una anulación del derecho que tiene el empleador de ejercer su facultad de dirección y así fiscalizar o sancionar el uso fraudulento de los certificados médicos. Siendo así, consideramos que el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de enfermedad no anula el poder de fiscalización y sanción del empleador, sino que constituye una frontera legítima que lo obliga a ser más cuidadoso al emprender acciones de fiscalización y sanción.

Como tal, el alcance del límite consiste en que, si bien el trabajador tiene derecho a la fiscalización y la sanción, estas devienen en ilegítimas y nulas cuando transgreden el derecho a la igualdad, es decir cuando se ejecutan acciones arbitrarias basadas únicamente en la condición de salud o se sanciona al trabajador solo por estar enfermo sin una causa justa válida.

No obstante, como todo principio este límite cede ante la existencia de una "causa justa objetiva", por lo que si el empleador acredita fehacientemente un fraude el despido no estaría motivado por la enfermedad, sino por la conducta desleal. En este escenario, la protección contra la discriminación no se activa, pues la causa del cese es la falta grave y no la condición de salud. El equilibrio entre estos derechos debe resolverse aplicando el test de proporcionalidad verificando: (i) la idoneidad:

es decir que la medida persiga un fin constitucionalmente legítimo (que para nuestro caso es la protección de la buena fe y el patrimonio), (ii) la necesidad: que sea la menos restrictiva y realmente necesaria (no existiendo una medida menos invasiva o gravosa para el empleador), y (iii) que sea estrictamente proporcional: es decir que el beneficio obtenido justifique la afectación generada al derecho a la igualdad y no discriminación del trabajador.

- **Implicancias para el empleador:**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Para ello debemos comenzar tomando en cuenta que cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o mal uso de un certificado médico debe sopesar su interés legítimo de sancionar el fraude frente al alto riesgo de que el cese sea calificado como nulo por discriminación. Ahora bien, la consecuencia de un ejercicio abusivo de la facultad de dirección del empleador, es decir, si el empleador sanciona o ejecuta acciones de discriminación en contra de su trabajador basándose únicamente en la condición deteriorada de su salud, constituiría un acto vejatorio del derecho a la dignidad, habilitando al trabajador a solicitar la nulidad del despido y su reposición (inciso d del artículo 29 de la LPCL) o a invocar la existencia de actos de hostilidad por discriminación (inciso f del artículo 30 de la LPCL).

Teniendo en claro estas consecuencias, creemos que la consideración esencial para el empleador es garantizar siempre la existencia de una "causa justa objetiva" que justifique los actos de fiscalización y los actos de sanción.

Así pues, en un eventual proceso judicial por nulidad, al trabajador le bastará, como señala Monereo (1996, como se citó en la Casación Nro. 12381-2015-Lambayeque, 2017) o los fundamentos del citado caso SL16, con acreditar indicios de la discriminación como por ejemplo que el despido se produjo durante el descanso médico o que el empleador conocía de su situación de salud, sin embargo, una vez presentados esos indicios, recaerá exclusivamente sobre el empleador la carga probatoria de demostrar el carácter objetivo, razonable y proporcional de la medida fiscalizadora o sancionatoria correspondiente, acreditando fehacientemente el fraude.

Siendo así, consideramos que la premisa para el empleador es simple, y es que, este tiene derecho a fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos, pero para que este derecho sea ejercido correctamente debe estar basado en una causa justa objetiva, probada e irrefutable evitando en cualquier momento actuar de forma arbitraria o discriminatoria contra el trabajador solo por el hecho de estar enfermo.

4.3.2.2. Discusión Crítica de los Límites Procesales

Continuando con el desarrollo de la discusión crítica elaboraremos ahora el análisis de los límites de orden procesal que fueron identificados de forma descriptiva en el apartado 4.3.2. Siendo el caso que, ya habiendo expuesto su fundamento normativo y constitucional ahora profundizaremos en su aplicación práctica y en su función como fronteras frente al poder de fiscalización y sanción del empleador. Con ese fin, se examinará individualmente cada uno de los deberes procesales seleccionados como el principio de transparencia (deber de información previa sobre mecanismos de fiscalización), razonabilidad y proporcionalidad, legalidad y tipicidad, y carga de la prueba, estructurando el análisis de cada uno en torno a los alcances de estos límites para luego determinar cuáles son las implicancias para el empleador derivados de los mismos.

4.3.2.2.1. Análisis del Deber de Información Previa sobre Mecanismos de Fiscalización

Como se describió en el apartado 4.3.1.2.1, este primer límite procesal se fundamenta en el principio de transparencia (Velásquez, 2023) el cual se materializa en el deber del empleador de informar a sus trabajadores sobre las políticas y mecanismos de control que se implementen. Si bien la facultad fiscalizadora es un presupuesto implícito de la potestad sancionadora (LPCL, 1997, Art. 9), su validez está supeditada al respeto de la Constitución y al uso de mecanismos razonables (Girao y Toyama, 2014, como se citó en Velásquez, 2023), siendo la comunicación previa de dichos métodos una exigencia de la buena fe contractual (OIT) que no se anula por las excepciones al consentimiento en el tratamiento de datos (Ley N° 29733, 2011, Art. 14), sino que dota de previsibilidad a la actuación empresarial, idealmente a través del Reglamento Interno de Trabajo.

- Alcances críticos del Límite

El deber de información previa sobre los mecanismos de fiscalización constituye una expresión fundamental del derecho al debido procedimiento, porque garantiza que el ejercicio del poder de control del empleador se realice dentro de un marco de transparencia y previsibilidad, permitiendo al trabajador conocer y anticipar las medidas de supervisión que pueden afectarlo. Para el caso que nos atiende, se debe tomar en consideración que el derecho del empleador a la libertad de empresa (Constitución, 1993, art. 59) y la facultad de dirección que de ella emana (LPCL, 1997, art. 9) lo habilitan para fiscalizar las inconductas laborales; sin embargo, este poder debe enmarcarse dentro del derecho fundamental del trabajador al debido procedimiento, lo que implica que al fiscalizar las acciones de su trabajador, este último tenga conocimiento de la forma en que se le va a fiscalizar y de que la comisión de cierta infracción puede constituir una falta grave.

La función garantista de este límite, por tanto, radica en que actúa como una frontera legítima y necesaria frente al poder disciplinario, asegurando que su ejercicio no derive en actos arbitrarios o sorpresivos. Este principio protege al trabajador, obligando a que toda medida de fiscalización o sanción se fundamente

en causas y procedimientos objetivamente conocidos, garantizando así el equilibrio entre la potestad empresarial y los derechos fundamentales del trabajador.

En el contexto específico de la fiscalización del uso fraudulento de certificados médicos, el debido procedimiento opera como un límite que obliga al empleador a verificar la autenticidad o validez de dichos documentos mediante mecanismos legítimos, previamente informados y respetuosos de los derechos fundamentales. Esto implica que toda actuación destinada a comprobar un posible fraude (como visitas domiciliarias, consultas a centros médicos o solicitudes de exámenes de control) debe realizarse dentro de un marco procedimental que garantice la transparencia y la previsibilidad, impidiendo que la búsqueda de la verdad material se traduzca en vulneraciones a la intimidad o la protección de datos.

- **Implicancias para el empleador**

Atendiendo a lo anterior, cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o mal uso de un certificado médico, se enfrenta a un escenario donde su interés legítimo de prevenir el fraude debe ser canalizado a través de un procedimiento que respete este deber de información, pues de otro modo el trabajador podría estar sujeto a sanciones por incumplimiento de obligaciones o procedimientos no establecidos previamente y de los cuales no podía tener conocimiento. El ejercicio abusivo de este poder, implementando mecanismos de control no informados, puede generar un grave impacto en el debido procedimiento, desnaturalizando las garantías del trabajador; cuando el empleador actúa sin informar, las medidas adoptadas pierden legitimidad jurídica, las pruebas obtenidas podrían considerarse nulas y se erosiona la confianza en la relación laboral.

Teniendo en claro estas consecuencias, las consideraciones específicas para el empleador son claras. Debe (i) informar de manera clara y previa, mediante el Reglamento Interno de Trabajo o políticas internas, los mecanismos de fiscalización que podrán aplicarse; y (ii) precisar el objetivo y alcance de cada medida, asegurando su finalidad laboral. Por el contrario, debe evitar (i) implementar mecanismos de control secretos o no comunicados; (ii) realizar visitas domiciliarias o auditorías médicas sin haber informado previamente sobre dicha posibilidad; y (iii) imponer sanciones basadas en pruebas obtenidas mediante procedimientos no informados. La premisa para el empleador es simple: tiene derecho a fiscalizar el uso fraudulento de certificados médicos, pero para que este derecho sea ejercido correctamente, debe respetar el derecho del trabajador a ser informado previamente de los mecanismos de fiscalización y de las conductas que podrían derivar en una falta.

4.3.2.2.2. Análisis de los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad

Continuando con el siguiente límite procesal tenemos ahora los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los cuales conforme se describió en el apartado 4.3.1.2.2, constituyen límites al ejercicio del poder de dirección del empleador en sus vertientes de fiscalización y sanción, y se encuentran contemplados en el artículo 9 de la LPCL, que establece expresamente que dichas potestades deben ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad, así como en el artículo 59 de la Constitución, que reconoce la libertad de empresa pero supeditada a su función social.

Conceptualmente también se distinguieron ambos conceptos y citando a Girao y Toyama (2014) se distinguió la razonabilidad, entendida como la persecución de un fin laboral legítimo, y por otro lado la proporcionalidad, que exige una correlación material entre la falta y la sanción.

- Alcances críticos del Límite

Para comenzar con el análisis crítico de estos principios debemos resaltar que ambos constituyen un límite esencial al poder de dirección del empleador pues impiden que este ejerza sus facultades de fiscalización y sanción de manera arbitraria o excesiva y en consecuencia protegen los derechos fundamentales del trabajador, exigiendo que toda medida adoptada por el empleador (sea de fiscalización o sanción) sea legítima, adecuada y equilibrada frente al hecho que la motiva, garantizando que por ejemplo no se afecte de forma injustificada el derecho a la salud, a la intimidad, al tratamiento adecuado de datos sensibles o el derecho a la igualdad de un trabajador.

Si traemos estos principios al derecho laboral podríamos decir que si bien es cierto que el empleador ostenta los poderes de dirección y fiscalización de acuerdo a lo establecido en el artículo 59 de la constitución y el artículo 9 de la LPCL, este debe enmarcarse en el derecho del trabajador a obtener una medida de fiscalización y sanción razonable y proporcional, lo que implica que exista una justificación objetiva (razonabilidad) y que la medida adoptada no exceda lo necesario para alcanzar un fin legítimo (proporcionalidad).

Como se aprecia los principios en análisis actúan como una frontera legítima que delimita el poder empresarial desde dos dimensiones: (i) Primero tenemos la razonabilidad, que opera como una frontera de legitimidad interna y externa al exigir que toda medida de fiscalización o sanción tenga un fin laboral válido (externa) y se adopte mediante medios lógicos y coherentes con dicho propósito, sin vulnerar derechos fundamentales del trabajador (interna), evitando que el empleador actúe de manera arbitraria sin una justificación objetiva. (ii) Luego, tenemos el principio de proporcionalidad, el cual actúa como una frontera de equilibrio material al imponer que la decisión sancionatoria del empleador guarde correspondencia con la gravedad de la falta cometida y que en ese sentido no se exceda en la intensidad de la sanción impuesta. Siendo así, mientras la

razonabilidad legitima el sentido y finalidad de la actuación, la proporcionalidad asegura su justa medida, y, en conjunto actúan garantizando que el poder disciplinario y fiscalizador se ejerza de forma racional, justa y respetuosa de los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora bien, con ello en mente entendemos que en el marco de la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, estos principios pueden operar en distintas etapas: (i) En la fase de fiscalización: El principio de razonabilidad actúa como un límite previo exigiendo que las medidas de control elegidas, como por ejemplo: visitas domiciliarias, solicitudes de informes médicos, contrastes con la entidad emisora del certificado, evaluación médica, entre otras; deban ser lógicas, necesarias y orientadas a un fin laboral legítimo que es el comprobar la autenticidad del certificado de descanso médico o el legítimo uso del descanso. Siendo ello así, consideramos que una medida que exceda ese propósito o afecte de manera injustificada la intimidad o dignidad del trabajador se considera irrazonable y, por tanto, ilegítima. (ii) En la fase sancionadora: El principio de proporcionalidad exige que la sanción impuesta guarde equilibrio entre la falta determinada y la medida disciplinaria. Para ello, la doctrina coincide en que puede valorar algunos elementos como: la intención del trabajador de cometer dicho acto, la magnitud del perjuicio ocasionado, la reiterancia de los hechos dañosos o el contexto personal del trabajador. Siendo ello así, consideramos que por ejemplo el empleador no podría imponer la sanción máxima de despido ante un incumplimiento menor o un simple error administrativo que no haya traído consigo alguna consecuencia, pues ello constituiría un exceso al poder sancionatorio del empleador.

Para precisar entonces tenemos que la razonabilidad limita el **cómo** se fiscaliza garantizando que los medios sean legítimos, mientras que la proporcionalidad limita el **cuánto** se sanciona asegurando que la medida disciplinaria sea justa y acorde con la gravedad del hecho.

- **Implicancias para el empleador**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Para ello, debemos tener claro el escenario que enfrenta el empleador, y es que en efecto, cuando este tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o uso indebido de un certificado médico, se enfrenta al reto de tener que ejercer su poder de fiscalización y, eventualmente, de sanción, sin transgredir los límites que imponen los principios de razonabilidad y proporcionalidad a favor de su trabajador, esto significa que toda medida que tome (i) deba ser adecuada al fin que persigue, que en el caso de nuestra investigación es la protección de la buena fe y la prevención del fraude, (ii) que no exista una alternativa menos lesiva para lograr el mismo propósito y (iii) que garantice el respeto a los derechos

fundamentales del trabajador, tales como los analizados en la primera parte de los límites sustantivos: derecho a la salud, derecho a la intimidad, derecho al tratamiento adecuado de los datos sensibles y derecho a la igualdad y no discriminación. En el ejercicio de la fiscalización esto se reflejará en la razonabilidad de los medios empleados para comprobar la verificación de veracidad y uso adecuado del certificado, mientras que, en el ejercicio del poder sancionatorio se reflejara en la imposición de medidas proporcionales que guarden correspondencia con la gravedad de la falta que ha sido acreditada.

Ahora bien, en caso el empleador omita las consideraciones efectuadas y ejerza abusivamente su poder de fiscalización y sanción, fuera de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad, debe considerar que ello generaría un impacto directo en la esfera de los derechos fundamentales del trabajador: (i) En primer lugar la ejecución de medidas de fiscalización desproporcionadas podría traducirse en una vulneración a la dignidad e intimidad del trabajador, sobre todo si para ello se emplean mecanismos de control invasivos o sin justificación objetiva que dé lugar digamos a un trato denigrante por la condición de salud del trabajador. (ii) Por otro lado, la aplicación de sanciones excesivas podría traducirse en una deslegitimación de los procesos disciplinarios, lo que puede a su vez derivar en la nulidad de las medidas disciplinarias adoptadas, además de las eventuales responsabilidades administrativas o judiciales que de este acto ilegítimo podrían derivar. En suma, la inobservancia de los principios en análisis no solo afecta al trabajador, sino que además compromete la integridad del propio sistema de control disciplinario que ejerce el empleador, con todas las consecuencias materiales que de ella puedan derivar.

Siendo ello así y con las implicancias de la inobservancia de este límite puestas sobre la mesa, nos planteamos que consideraciones específicas debería tomar en cuenta el empleador: (i) En ejercicio del poder de fiscalización debe: a. Verificar que toda medida de fiscalización tenga una finalidad legítima relacionada con la protección de los intereses del empleador como evitar el fraude, asegurar la validación del certificado, recabar los medios necesarios para el reembolso del subsidio, pero que además esta finalidad se condiga con las acciones que emprenda el empleador, ello con el fin de evitar que se considere que el uso del poder de fiscalización se hace como represalia al estado de salud del trabajador. b. Asegurarse que los medios de fiscalización sean idóneos y necesarios, evitando mecanismos excesivos o invasivos, intentando siempre agotar previamente los mecanismos menos invasivos. En este punto el empleador deberá evitar recurrir a métodos de vigilancia desmedidos. (ii) En el ejercicio del poder de sanción debe: a. Mantener una proporcionalidad entre la falta determinada y la sanción impuesta, debiendo considerar para ello, la gravedad de la conducta, los antecedentes del

trabajador y las consecuencias para la empresa. b. Expresar por escrito la valoración sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

La premisa general es que el empleador si puede ejercer su poder de fiscalización y sanción frente al uso fraudulento de certificados médicos, sin embargo, este solo será legítimo si se ejerce dentro de los márgenes de razonabilidad y proporcionalidad. Esto implicará que toda medida adoptada con el empleador responda a un propósito legítimo, sea adecuada para alcanzar este propósito y además no debe exceder lo necesario para corregir o sancionar la falta. Siendo el caso que, cualquier decisión que vaya más allá de estos límites se convertirá en un acto arbitrario que vulnere los derechos fundamentales del trabajador y deslegitime el procedimiento sancionador instaurado propiciando su nulidad.

4.3.2.2.3. Análisis de los Principios de Legalidad y Tipicidad

Continuando con el siguiente límite procesal tenemos ahora los Principios de Legalidad y Tipicidad, los cuales, conforme se describió en el punto 4.3.1.2.3 constituyen pilares esenciales en cualquier proceso que implique la potestad sancionadora, entre las cuales se extiende al ámbito laboral. Ahora bien, ambos principios se encuentran estrechamente vinculados al derecho fundamental al debido procedimiento y a la seguridad jurídica en tanto garantizan que ninguna persona sea sancionada por hechos que no estén previamente previstos por una norma escrita, clara y vigente (legalidad), ni por conductas que no puedan ser subsumidas perfectamente en la falta que se les imputa (tipicidad).

En este punto, cabe traer a colación lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 010-2002-AI/TC (2003), en la cual menciona que el principio de legalidad se encuentra compuesto por tres exigencias básicas: (i) la existencia de una norma escrita (*lex scripta*), (ii) su carácter previo a la conducta sancionada (*lex praevia*) y (iii) su determinación clara y precisa (*lex certa*). Además, refirió que de este principio se deriva el principio de tipicidad, el cual exige que la imputación específica de las conductas infractoras encuadre de forma exacta en el tipo infractor que se le imputa. En el ámbito laboral, estos dos principios actúan como garantías para el trabajador frente al poder disciplinario del empleador y aseguran que toda sanción se base en una falta previamente definida (legalidad) y que estas sean correctamente valoradas en relación con la falta que se le imputa (tipicidad) evitando que se caiga en apreciaciones personales o imputaciones genéricas.

En cuenta de lo anterior, decimos entonces que tanto la legalidad como la tipicidad operan como barreras que protegen al trabajador de decisiones arbitrarias, no solo otorgándole previsibilidad a la relación laboral, sino también delimitando el campo legítimo de actuación del empleador, es por ello que estamos convencidos que la observancia de estos dos principios resulta particularmente relevante en el marco de nuestra investigación sobre la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados

médicos, situación en la que la sanción de conductas no tipificadas puede conllevar la nulidad del despido o su calificación como despido fraudulento.

- **Alcances críticos del límite:**

Para iniciar el análisis de este límite debemos resaltar que los principios de legalidad y tipicidad constituyen una expresión del derecho fundamental del trabajador al debido procedimiento y a la seguridad jurídica pues aseguran que las sanciones disciplinarias se impongan solo por hechos que constituyan faltas previamente definidas y descritas con claridad, y, que estos hechos además se encuentren debidamente subsumidos en esas faltas. Este límite se erige como una frontera legítima y necesaria a favor del trabajador frente al poder sancionador y fiscalizador del empleador, impidiendo la arbitrariedad en las decisiones de este último y garantizando en buena cuenta que la relación laboral se desarrolle dentro de parámetros normativos previsibles. Para el caso de nuestra investigación esta garantía evita que el empleador sancione conductas no previstas legalmente, como por ejemplo la omisión de presentar el CITT, que, aunque pueda generar perjuicios económicos, no constituye por sí sola una falta grave tipificada expresamente en el artículo 25 de la LPCL, lo que ha dado lugar a que en algunos casos como el C10 este hecho determine la nulidad de la falta por infracción al principio de legalidad, al haber determinado que la no entrega del CITT para el trámite de subsidio no constituye una obligación laboral inherente al cargo por lo que su incumplimiento no configura una falta grave de quebrantamiento de la buena fe, máxime si no existía ningún documento interno o reglamento que indicara los requisitos para acreditar la incapacidad del trabajador, lo cual demuestra que al despedir al trabajador bajo estas circunstancias el empleador estaba imputando una falta no prevista legalmente, vulnerando así la garantía de legalidad.

Si trasladamos este principio al ámbito laboral podemos afirmar que si bien el empleador tiene derecho a ejercer su poder de dirección el cual comprende los deberes de fiscalización y sanción, reconocidos en el artículo 59 de la Constitución y el artículo 9 de la LPCL, debe considerar que su actuación tiene que enmarcarse en el respeto al debido procedimiento y a la seguridad jurídica del trabajador, lo cual implicará como mencionamos, que solo deba sancionarse aquellas conductas expresamente previstas y descritas en algún instrumento de gestión interna o en la ley, con el fin de evitar interpretaciones arbitrarias que introduzcan nuevas infracciones que perjudiquen la seguridad jurídica del trabajador. En ese sentido, el poder fiscalizador y disciplinario se legitima únicamente cuando el empleador actúa dentro de los márgenes que le impone la legalidad y la tipicidad.

De ello, se extrae que los principios en análisis cumplen una función garantista esencial. Por un lado, tenemos la legalidad que impide que el empleador aplique sanciones por faltas inexistentes asegurando que el trabajador conozca de antemano las consecuencias jurídicas de sus actos. Por otro lado, tenemos la tipicidad que

delimita que sus actos tengan el alcance que se encuentren previsto para la falta evitando interpretaciones analógicas o arbitrarias que amplíen su contenido. En suma, podríamos decir que ambos principios fortalecen la previsibilidad y la justicia del sistema disciplinario y aseguran que las decisiones del empleador respondan a criterios objetivos y normativamente definidos.

En la práctica, estos principios pueden operar en dos niveles. Primero, en la fase de fiscalización, la legalidad exige que todo acto de control se sustente en las facultades que reconozca el ordenamiento jurídico evitando mecanismos que vulneren derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la intimidad o la protección de datos sensibles. Luego, en la fase sancionadora, consideramos que tanto la legalidad como la tipicidad delimitan el contenido de la potestad disciplinaria, prohibiendo por un lado el sancionar conductas no previstas (legalidad) y exigiendo un encuadre estricto entre los hechos imputados y el tipo infractor (tipicidad). De este modo, podemos concluir este análisis recalando que la legalidad determina qué puede sancionarse, mientras que la tipicidad establece cómo debe calificarse la falta, garantizando en ambos casos que el poder empresarial se ejerza dentro de un marco normativo legítimo y proporcional.

- **Implicancias para el empleador:**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Para ello debemos comenzar tomando en cuenta que cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la falsedad o el uso fraudulento de certificados médicos y decide iniciar un proceso disciplinario, se enfrenta al desafío de mantener su actuación fiscalizadora y de ser el caso sancionadora dentro de los márgenes que imponen los principios de legalidad y tipicidad. En efecto, como en toda relación laboral el trabajador se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al poder disciplinario del empleador, pues este depende de la correcta calificación jurídica que su empleador realice de los hechos. Por ello es que el incumplimiento de estos principios coloca al empleador en una situación de riesgo de nulidad de sus actos o de que su decisión de desvincular a su trabajador sea considerada como despido fraudulento, especialmente cuando se sancionan conductas no tipificadas.

Ahora bien, cabe en este escenario el plantearnos qué pasaría en caso el empleador exceda estos límites y sancione una conducta sin que se encuentre contemplada previamente como falta (legalidad) o recurriendo a interpretaciones amplias que no encuadren la conducta infractora dentro de la falta (tipicidad); no cabe duda de que en tal caso el empleador incurriría en una vulneración al derecho del trabajador a la seguridad jurídica y al debido procedimiento. En todo caso, tal actuación generaría consecuencias para el empleador desde la nulidad del acto sancionador hasta la

eventual reposición del trabajador por despido fraudulento, además por supuesto daño interno que generaría pérdida de legitimidad del sistema disciplinario a nivel de empresa, erosionando la buena fe que deben regir en toda relación laboral, debilitando el principio de predictibilidad que garantiza el orden y la estabilidad en el ámbito del trabajo.

Con ello en mente, resulta indispensable resaltar aquellas consideraciones que el empleador debe observar para evitar incurrir en vulneraciones a los principios reseñados: (i) En el ejercicio del poder de fiscalización: a. Asegurarse de que toda actuación de control tenga respaldo en una norma interna o legal vigente, evitando la creación de exigencias o procedimientos no previstos en la ley; b. Verificar que las medidas adoptadas sean coherentes con la finalidad legítima de comprobar la veracidad o el uso correcto del certificado médico, evitando mecanismos que resulten invasivos o carezcan de sustento normativo. (ii) En el ejercicio del poder sancionador: a. Imputar únicamente faltas tipificadas de manera expresa en la ley, reglamento interno o contrato de trabajo; b. Fundamentar detalladamente la sanción, indicando la norma infringida y explicando su correspondencia con los hechos; y c. Abstenerse de realizar interpretaciones extensivas o analógicas que amplíen el contenido de las faltas tipificadas.

La premisa general es que el empleador sí puede ejercer su poder de fiscalización y sanción frente al uso fraudulento de certificados médicos, sin embargo, únicamente dentro de los márgenes que imponen los principios de legalidad y tipicidad. En tal sentido, toda medida o sanción deberá estar amparada en una norma previa, clara y vigente, y solo podrá aplicarse respecto de conductas expresamente previstas. Cualquier actuación que exceda este marco normativo se convertirá en un acto arbitrario contrario al debido procedimiento, con las consecuencias jurídicas y laborales que ello conlleva.

4.3.2.2.4. Análisis del deber de la Carga de la Prueba:

Como último límite procesal tenemos ahora el deber de la Carga de la Prueba, el cual, conforme se describió en el punto 4.3.1.2.4, constituye un principio procesal que determina a cuál de las partes corresponde acreditar qué hechos en un proceso judicial. En el marco de los procesos laborales este principio adquiere un carácter especial en atención a la desigualdad estructural entre trabajador y empleador, pues mientras el trabajador carece de control sobre la mayoría de los medios probatorios (al estar en una situación más desventajosa), el empleador ostenta el dominio sobre la información y los instrumentos de verificación de las faltas. Es por ello que, en nuestra normativa laboral a través de los artículos 22 y 37 de la LPCL y el artículo 23 de la NLPT se han establecido ciertas reglas especiales sobre la distribución probatoria, reposando sobre el empleador por ejemplo la obligación de acreditar la causa que sustenta la falta. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que este principio es una expresión

directa del derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia del trabajador, al asegurar que toda decisión sancionadora se encuentre basada en hechos comprobados y no en apreciaciones subjetivas. Su función en buena cuenta es entonces, el proteger al trabajador frente a imputaciones arbitrarias y garantizar que el poder disciplinario se ejerza dentro de los límites de la racionalidad y la justicia.

- **Alcances críticos del Límite:**

Para iniciar el análisis de este límite debemos comenzar resaltando que el deber de carga de la prueba que recae sobre el empleador constituye una expresión del derecho fundamental del trabajador al debido procedimiento y a la presunción de su inocencia, ello es así pues estos principios garantizan que ninguna imputación o sanción pueda imponerse al trabajador sin que previamente el empleador haya acreditado **objetivamente** los hechos que la sustentan. Con eso en mente, consideramos que este límite se configura como una barrera legítima frente al poder sancionador del empleador obligándolo a demostrar la veracidad de los hechos que sustentan la falta y la responsabilidad del trabajador respecto a estos, lo que evita que las decisiones disciplinarias se funden en meras conjeturas o sospechas. En el marco de la presente investigación, este principio impide que el empleador sancione o despidan a un trabajador por algún supuesto uso fraudulento de certificados médicos sin contar con pruebas objetivas que acrediten la falsedad del documento o la conducta dolosa atribuida, lo que es vital pues garantiza la justicia, racionalidad y legitimidad del procedimiento sancionador.

En el ámbito sancionatorio laboral, podemos afirmar que, si bien el empleador ostenta el poder de dirección y fiscalización reconocido en el artículo 59 de la Constitución y el artículo 9 de la LPCL, su ejercicio debe darse en un marco de respeto al debido procedimiento y a la presunción de inocencia del trabajador, lo que implica que, cuando el empleador decida iniciar un procedimiento disciplinario o aplicar una sanción, debe tomar en cuenta que tiene ineludiblemente el deber de demostrar objetivamente los hechos que configuran la falta identificada, conforme se encuentra previsto en los artículos 22 y 37 de la LPCL y el artículo 23.4 de la NLPT. Siendo así, resulta evidente que poder sancionador del trabajador solo obtiene legitimidad cuando se apoya en pruebas suficientes, obtenidas de manera lícita y objetiva, que acrediten la existencia de la falta imputada, garantizando así que el ejercicio de su autoridad no derive en actos arbitrarios o infundados.

En este contexto, podemos afirmar que la carga de la prueba cumple una función garantista esencial al actuar como un mecanismo de equilibrio frente a la asimetría probatoria existente en la relación laboral, y le impide al empleador que sancione a un trabajador sobre la base de meras sospechas, por lo que la ley actúa trasladando al empleador (quien detenta los medios y el control de la información) la obligación de acreditar de manera objetiva y suficiente los hechos que configuran la falta imputada. De esta forma, la carga de la prueba se convierte en una frontera legítima

que asegura que toda decisión disciplinaria se fundamente en evidencias verificables y no en conjeturas garantizando el respeto al debido procedimiento y a la presunción de inocencia del trabajador.

Si traemos lo anterior al contexto específico de la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos, el principio de la carga de la prueba establece un límite claro al poder del empleador, definiendo hasta dónde puede llegar su actuación sin vulnerar el derecho fundamental del trabajador al debido procedimiento. En la fase de fiscalización, este principio obligará al empleador a recabar y conservar los medios probatorios que acrediten objetivamente la existencia del fraude en el uso de los certificados médicos, tales como informes médicos, comunicaciones con la entidad emisora o verificaciones documentales, evitando fundar sus sospechas en meras presunciones o juicios de valor subjetivos. Por otro lado, en la fase sancionadora la carga probatoria recaerá íntegramente en el empleador, quien deberá demostrar de manera suficiente y objetiva que el trabajador incurrió en una conducta constitutiva de falta grave, acreditando no solo el hecho sino también el elemento intencional o doloso del fraude. Esto es importante pues si el empleador no logra acreditar fehacientemente ambos extremos la sanción disciplinaria deviene en arbitraria. En consecuencia, el principio de carga de la prueba actúa como una frontera que impide que la potestad sancionadora del empleador se fundamente en la duda o la conjetura, asegurando que toda decisión tenga respaldo probatorio suficiente y verificable.

- **Implicancias para el empleador:**

En base a lo anterior, nos planteamos como tercera pregunta qué consideraciones prácticas debe tomar en cuenta el empleador para asegurar que su actuación se mantenga dentro del marco de la legalidad y el respeto de los derechos fundamentales. Para ello debemos comenzar considerando que cuando un empleador tiene sospechas legítimas sobre la posible falsedad o uso fraudulento de certificados médicos y decide iniciar una investigación o procedimiento disciplinario, se enfrenta al reto de sustentar objetivamente sus acusaciones sin trasladar al trabajador la responsabilidad de probar su inocencia. La razón de ser de esta situación es que dada la posición de vulnerabilidad del trabajador frente al poder de fiscalización y sanción del empleador se invierte la carga de la prueba, al carecer el trabajador de los medios probatorios y del control sobre las fuentes de información que sí posee el trabajador.

Siendo así, en caso de que el empleador actúe en base a solo presunciones o indicios, sin reunir pruebas suficientes que acrediten el fraude, este incurriría en una vulneración al debido procedimiento y a la presunción de inocencia del trabajador, arriesgándose a la nulidad de la medida disciplinaria, con la consecuente reposición del trabajador y la responsabilidad económica del empleador. Por ello, es que la observancia rigurosa del principio de carga de la prueba no solo protege al

trabajador, sino que también otorga seguridad jurídica al empleador al garantizar que sus decisiones estén debidamente fundamentadas y puedan resistir un eventual control judicial.

Con ello en mente, resulta indispensable resaltar aquellas consideraciones que el empleador debe observar para evitar incurrir en vulneraciones a los principios reseñados: (i) En el ejercicio del poder de fiscalización: a. Procurar recabar pruebas objetivas y verificables antes de formular cualquier imputación al trabajador, tales como informes médicos, verificaciones de la entidad de salud o comunicaciones documentadas. b. Evitar iniciar un proceso sancionador basándose únicamente en sospechas, comentarios o percepciones subjetivas sin sustento probatorio. (ii) En el ejercicio del poder sancionador: a. Sustentar toda decisión disciplinaria en medios probatorios idóneos y suficientes que acrediten de manera clara la comisión de la falta. b. Garantizar al trabajador el derecho a la contradicción de la prueba, otorgándole la oportunidad de presentar sus descargos y ofrecer sus propios medios probatorios. c. Abstenerse de trasladar al trabajador la carga de probar su inocencia, recordando que en materia disciplinaria corresponde al empleador acreditar los hechos que configuran la falta.

En conclusión, sobre este punto, la premisa general es que el empleador, al ejercer su poder de dirección frente a un posible uso fraudulento de certificados médicos, debe recordar que la carga de la prueba recae plenamente en él. Esto implica que solo podrá sancionar cuando cuente con pruebas suficientes, objetivas y legítimamente obtenidas que acrediten la falta imputada, evitando en todo momento fundamentar sus decisiones en conjeturas, presunciones o simples sospechas. En consecuencia, su actuación debe orientarse al respeto del derecho del trabajador al debido procedimiento y a la presunción de inocencia, garantizando que toda sanción sea producto de una convicción fundada en evidencia y no de un ejercicio arbitrario del poder disciplinario.

Con lo expuesto, hemos concluido el análisis correspondiente al segundo objetivo específico, el cual tuvo dos etapas: una primera etapa de análisis descriptivo desarrollado en el apartado 4.3.1. y una segunda etapa de análisis crítico desarrollada en el apartado 4.3.2., a partir ello es posible ahora ofrecer una respuesta a las interrogantes planteadas al inicio:

- Como primera interrogante nos cuestionamos cuáles son los límites que enmarcan la fiscalización y sanción al uso fraudulento de certificados médicos, al respecto pudimos identificar un robusto marco garantista que emana directamente de la Constitución y la Ley (LPCL, NLPT, LPDP), sin embargo, a efectos de la presente investigación optamos por seleccionar aquellos que por su conexión directa con la problemática del uso fraudulento de certificados médicos se encuentran en mayor riesgo de afectación, siendo así, el análisis estuvo compuesto por límites sustantivos que comprendieron el respeto al derecho a la salud, a la intimidad personal, a la protección de datos sensibles y a la no discriminación; y, por otro lado tuvimos los límites procesales entre los cuales consideramos la transparencia informativa, la

sujeción a la razonabilidad y proporcionalidad, la observancia de la tipicidad y la correcta atribución de la carga de la prueba.

- Como segunda interrogante nos cuestionamos de qué manera y hasta qué punto estos límites constituyen fronteras legítimas al ejercicio de la facultad de fiscalización y sanción del empleador, al respecto el análisis realizado nos demuestra que la subordinación no implica de modo alguno la renuncia de los derechos fundamentales del trabajador, en efecto, el artículo 23 de la Constitución (1993), al dictar que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”, consagra una regla que vincula al empleador a través del principio de eficacia horizontal o *inter privatos* (Expediente N° 1124-2001-AA/TC) y lo obliga a que toda actuación que este ejerza se realice con respeto a dichos derechos constitucionales del trabajador y subordinado a la Constitución, en efecto, como ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC (2004), si bien el empleador no solo puede, sino que debe fiscalizar las inconductas para que las obligaciones laborales no se desvirtúen, su potestad solo será válida si implementa mecanismos razonables que no distorsionen los derechos involucrados. En base a ello, damos respuesta al cuestionamiento sobre la manera en que estos límites constituyen fronteras legítimas, en ese sentido comenzamos afirmando que los límites analizados no anulan la facultad fiscalizadora o sancionadora, sino que las modulan, operando como verdaderas fronteras que exigen que el poder de dirección del empleador se ejerza a través de mecanismos razonables. Por otro lado, en cuanto al cuestionamiento sobre hasta qué punto constituyen fronteras legítimas, la respuesta es que lo son en la medida que no desvirtúen las obligaciones laborales del trabajador ni menoscaben la facultad de dirección del empleador consistente en la potestad de organizar, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores, dentro de los límites constitucionales, legales y contractuales. Estamos convencidos de que, si bien el derecho garantiza la protección de los derechos fundamentales del empleador y, a través del principio de continuidad, la permanencia del vínculo laboral, este principio cede cuando el empleador acredita fehacientemente la existencia de una causa justa para la desvinculación del trabajador, que en nuestro caso es el fraude. En ese escenario, el empleador actúa con objetividad, y, si lo hace de forma comprobada y proporcional, entonces ya no estaría sancionando la enfermedad, ni estaría distorsionando los derechos involucrados, sino simplemente se estaría sancionando la conducta desleal del trabajador que rompe la buena fe laboral.
- Finalmente, en cuanto al último cuestionamiento en torno a las consideraciones esenciales que el empleador debe tomar en cuenta para evitar incurrir en vulneraciones a los límites reseñados, la premisa general es que los límites razonables no impiden la fiscalización del fraude, sino que la transforman en una potestad que debe ser ejercida de manera: (i) **Justificada**: Es decir basándose en indicios objetivos y en una causa justa, (ii) **Respetuosa**: Asegurando no invadir la esfera íntima ni los datos sensibles más allá de lo estrictamente necesario para verificar la incapacidad, (iii) **Proporcional**: Tanto en el método de fiscalización elegido como en la eventual sanción de acuerdo con los límites de la razonabilidad, y, crucialmente, (iv) **Comprobada**: Asumiendo el empleador la carga de acreditar la falta. Creemos que

comprender este equilibrio es el presupuesto indispensable para analizar, a continuación, las limitaciones irrazonables que surgen cuando este marco garantista no se aplica o se interpreta de forma incorrecta.

Así pues, queremos cerrar esta discusión reiterando que el fundamento de la existencia de cada uno de los límites es el **equilibrio**, en efecto, como bien hemos expuesto la subordinación no anula los derechos fundamentales del trabajador, y, si bien es cierto que el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución que implica el derecho a no ser despedido sino por "causa justa", además de la existencia del principio de continuidad que garantiza la estabilidad del empleo. Es precisamente esta "causa justa" que en nuestro caso se materializa con el fraude fehacientemente probado, la que legitima la actuación del empleador, el propio Tribunal Constitucional ha sido claro al establecer en la sentencia recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC (2004) que los derechos del trabajador no pueden "anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse" y en ese sentido el empleador "no solo puede, sino que debe" fiscalizar, pero bajo la condición ineludible de "implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales". Es en este equilibrio de la búsqueda de una causa justa a través de mecanismos razonables, en donde se define la frontera de la actuación empresarial legítima. A continuación, para una mejor comprensión de lo desarrollado previamente se adjunta un cuadro que contiene una síntesis del análisis realizado.

Tabla 14: Síntesis del Análisis de Límites Razonables (Objetivo 2)

LÍMITE IDENTIFICADO	FUNDAMENTO NORMATIVO	ALCANCE DEL LÍMITE	CONSIDERACIONES PARA EL EMPLEADOR
<u>LÍMITES SUSTANTIVOS</u>			
Derecho a la Salud	- Artículo 7 de la Constitución. - Sentencia del TC recaída en el Expediente N° 00832-2009-PA/TC. - SL16 - SL31	No anula la fiscalización, pero la modula, implica que la fiscalización y eventual sanción de un trabajador no debe obstaculizar, agravar o presionar la recuperación del trabajador.	El empleador debe optar progresivamente por las medidas menos lesivas a la salud del trabajador . En caso iniciar un proceso disciplinario debe evitar ejecutar acciones que dificulten el goce efectivo del derecho a la salud en sus dimensiones de conservación y restablecimiento.

Derecho a la Intimidad Personal	- Artículo 2, inciso 7 de la Constitución. - Sentencia del TC recaída en el Expediente N° 6712-2005-PHC.	El trabajador al presentar el certificado médico para justificar la ausencia, renuncia a <i>excluir</i> el conocimiento del hecho, pero mantiene el control sobre el resto de información, siendo así, la fiscalización es legítima solo para verificar la incapacidad, no para indagar en la vida privada.	El empleador debe justificar la excepcionalidad de ejecutar medidas invasivas a la intimidad del trabajador como visitas domiciliarias, y, además debe acatar prohibición de acceder a información no relevante, como la historia clínica completa del trabajador.
Derecho a la Protección de Datos Sensibles	- Artículo 2, inciso 6 de la Constitución. - Artículos 2.2, 17 y 21 de la Ley N° 29733.	El límite se define por la finalidad . El empleador puede verificar con los titulares de bases de información, la <i>existencia formal</i> de la incapacidad, pero no tiene derecho a exigir información sensible no contenida en el certificado médico entregado por el trabajador .	El empleador tiene el deber de no indagar con titulares de bases de datos de información sobre información no relativa al descanso. Posteriormente, y tras almacenar la información del trabajador el empleador debe garantizar la estricta confidencialidad de la información.
Derecho a la Igualdad y No Discriminación	- Artículo 2, inciso 2 de la Constitución. - Artículo 29, literal d) de la LPCL. - Artículo 23 de la Constitución. - SL16 - SL31 - TC03	Este límite no es un límite absoluto , en tanto protege contra el despido por discriminación, pero cede ante la prueba fehaciente de una causa justa objetiva, que en nuestro caso es el fraude .	El empleador tiene el deber de probar de manera irrefutable el fraude imputado . Sin ello, despedir a un trabajador enfermo genera un alto riesgo de ser calificado como despido nulo por discriminación.

LÍMITES PROCESALES

Deber de Información Previa	- Principio de Buena Fe. - C10	Este límite obliga al empleador a garantizar que toda medida de fiscalización sea transparente, conocida y previsible para el trabajador.	El empleador debe informar previamente los mecanismos de fiscalización que aplicará indicando su finalidad y alcance. Debe abstenerse de imponer sanciones basadas en pruebas obtenidas mediante procedimientos no informados.
------------------------------------	---	--	--

Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad	- Artículo 9 de la LPCL. - Artículo 59 de la Constitución. - C02 - C11 - SL15 - SL19 - TC01	La razonabilidad limita el cómo se fiscaliza, exigiendo que los medios sean adecuados al fin. La proporcionalidad limita el cuánto se sanciona, asegurando que la medida disciplinaria guarde correspondencia con la gravedad de la falta.	El empleador debe: (i) verificar que toda medida persiga un fin legítimo, (ii) que los mecanismos de fiscalización sean idóneos y necesarios, y (iii) mantener la proporcionalidad de la sanción, valorando la gravedad, antecedentes y las consecuencias para la empresa.
Principios de Legalidad y Tipicidad	- Artículo 9 de la LPCL. - Artículo 2, inciso 24, literal d) de la Constitución. - TC02. - SL14. - C10. - C12.	Este límite implica que la falta sancionada se encuentre previamente <i>determinada</i> en ley (legalidad) y que al momento de sancionarse deba encajar <i>exactamente</i> en el tipo que la contiene (tipicidad).	El empleador debe (i) sustentar toda actuación en normas vigentes y previamente comunicadas, (ii) limitarse a sancionar conductas expresamente tipificadas en la ley, RIT o el contrato de trabajo, (iii) fundamentar por escrito la correspondencia entre los hechos y la falta imputada, y (iv) evitar interpretaciones extensivas que amplíen el contenido de las faltas.
Carga de la Prueba	- Artículo 22 y 37 de la LPCL. - Artículo 23.4.c de la NLPT. - C04 - C05 - C07 - C11 - SL16 - SL20 - SL25 - SL31 - TC03	Este límite obliga al empleador a probar los hechos que fundamentan la sanción y evita decisiones arbitrarias.	No actuar por meras sospechas. Construir un caso sólido <i>antes</i> de iniciar el procedimiento sancionador. Posteriormente, el empleador solo puede sancionar si cuenta con pruebas objetivas y suficientes, nunca sobre sospechas o presunciones.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis desarrollado en el Objetivo 2.

4.4. Objetivo 3: Examinar las limitaciones de carácter práctico, legal o jurisprudencial que dificultan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.

Habiendo culminado con la identificación de los mecanismos de fraude y su tipificación, así como, con el análisis de los límites razonables que enmarcan la potestad del empleador de fiscalizar y sancionar las inconductas laborales de sus trabajadores, corresponde ahora en el presente apartado

continuar con el desarrollo del tercer objetivo específico de la investigación abordando ahora la identificación y análisis de las limitaciones que dificultan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Cabe en ese sentido recordar en principio que, a diferencia de los límites que hemos concebido como aquellas restricciones legítimas derivadas de los principios y garantías del derecho laboral que dirigen el poder de dirección del empleador dentro de márgenes razonables, tenemos ahora las limitaciones las cuales constituyen obstáculos de carácter práctico, legal o jurisprudencial que lejos de cumplir una función garantista impiden, retrasan o neutralizan el ejercicio legítimo de las facultades del empleador.

Con ello en mente, hemos de precisar que el desarrollo de este objetivo se estructurará en dos apartados: (i) Primero se presentaran los resultados obtenidos del análisis documental de normas, doctrina y jurisprudencia exponiendo de manera descriptiva las limitaciones identificadas. (ii) Luego, la segunda parte corresponderá a la discusión, en donde se efectuará una valoración crítica orientada a examinar el grado en que dichas limitaciones afectan el equilibrio entre la potestad sancionadora del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Cabe precisar, al igual que en el primer objetivo específico, que el enfoque metodológico que guió la selección de las resoluciones judiciales que serán consideradas en el presente apartado no se restringió a una sede jurisdiccional, ni a un periodo determinado, pues el propósito de este análisis no es determinar la frecuencia o incidencia de un tipo particular de limitación sino construir una tipología lo más amplia y comprensiva posible de aquellas que se manifiestan en la práctica.

En consecuencia, como resultado de este objetivo no se ofrecerán conclusiones de carácter estadístico o comparativo, sino más bien una exposición analítica de las distintas limitaciones que desde los planos normativo, jurisprudencial y práctico, han restringido de manera irrazonable el ejercicio del poder de fiscalización y sanción del empleador.

Con ello, se da inicio al desarrollo del presente objetivo mediante la presentación de los resultados obtenidos:

4.4.1. Resultados

Conforme la estructura descrita, esta primera sección se dedicará a la presentación de los resultados obtenidos de la revisión normativa, jurisprudencial y práctica, con el propósito de identificar de forma descriptiva cuales son las principales limitaciones que obstaculizan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Siendo así, el desarrollo de la presente sección se encontrará organizada tomando en cuenta la naturaleza de cada limitación, presentándose en tres apartados: (i) jurisprudencial, (ii) legal y (iii) práctico. Siendo el caso que, en cada uno de estos apartados se hará una descripción del límite o límites identificados en función de los hallazgos derivados de las fuentes analizadas y de ese modo poder ofrecer una visión sistemática de los factores que restringen el ejercicio efectivo del poder sancionador del empleador.

4.4.1.1. Limitaciones de Carácter Jurisprudencial

Para empezar con el desarrollo formal de la exposición de resultados del presente objetivo, debemos señalar que este primer apartado se centrará en las limitaciones de naturaleza jurisprudencial, las cuales se han originado en pronunciamientos judiciales del Tribunal Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Salas Laborales que han contribuido, de manera directa o indirecta, a restringir irrazonablemente el ejercicio del poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso fraudulento de certificados médicos. En muchos de estos casos, las interpretaciones o criterios aplicados han cumplido un papel esencial en la tutela de derechos de los trabajadores; sin embargo, bajo una aplicación, inaplicación o interpretación restrictiva de los principios o facultades del empleador, han terminado debilitando el poder de dirección que tiene el empleador (organización, dirección y sanción) y en consecuencia produciendo un desequilibrio en la relación laboral. Como se evidenciará en la discusión, las sentencias recabadas como limitaciones han generado consecuencias prácticas negativas, no solamente al dejar sentados ciertos criterios restrictivos al empleador, sino porque en la práctica influyen en el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción del empleador. En este punto, es preciso reiterar que las sentencias recabadas y plasmadas en el siguiente cuadro fueron escogidas por constituir pronunciamientos que han debilitado el poder de dirección del empleador, con lo cual su propósito no será estadístico ni buscará retratar por ejemplo las limitaciones más recurrentes o aquellas que son adoptadas por sector mayoritario. Dicho lo anterior, procedemos a describir los principales hallazgos identificados:

Tabla 15: Limitaciones de Carácter Jurisprudencial (Objetivo 3)

LIMITACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA LIMITACION	COD.	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO CONTRAPUESTO A LA LIMITACION	COD.2
Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica.	Las actividades del trabajador durante su licencia son parte de su "autonomía privada" no pudiendo ser fiscalizados ni sancionados por ello . Bajo esta premisa se blindan todas las actividades del trabajador bajo la "autonomía privada" anulando en la práctica la facultad del empleador de fiscalizar y sancionar el uso indebido del descanso.	C03 C14 SL29	Es posible la fiscalización y sanción de actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad pues aunque su vínculo este suspendido este mantiene un deber de cuidado sobre su salud, por lo que puede ser sancionado si realiza actividades contrarias al reposo prescrito - <u>incompatibles (SL27, C16, C08)</u> o que evidencien un uso fraudulento del descanso - <u>contraindicados (C17, SL32)</u> . La autonomía privada no puede ser un blindaje para realizar cualquier acto o para encubrir	C07 C08 C16 C17 SL27 SL32

			un fraude respecto al diagnóstico de la enfermedad.	
Creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico.	Si el certificado no especifica "reposo absoluto" entonces el trabajador puede realizar cualquier actividad durante el periodo de descanso sin que pueda ser válidamente sancionado por ello. Con este criterio, se crea un requisito que no existe en la ley y pone al empleador en una situación imposible pues al no ser una condición contemplada en la norma, el empleador no puede controlar, ni exigir tal especificidad al médico emisor ni al trabajador.	C03 C13	Considera que es “irrelevante” el argumento de que no se prescribió "reposo absoluto" si se comprueba la realización de actividades contraindicadas que puedan razonablemente haber expuesto su recuperación ya que la indicación implícita de un descanso médico es evitar esfuerzo físico y guardar reposo.	SL32
Desconocimiento del efecto sancionador de los artículos 24 y 25 de la LPCL.	Pese a acreditarse el abandono de trabajo, la Sala introduce requisitos no contemplados en la LPCL (ausencia de antecedentes disciplinarios o existencia de un perjuicio económico al empleador) para considerar configurada la falta como una falta grave. Esta interpretación desnaturaliza el contenido normativo de los artículos 24 y 25 de la LPCL, y trasladan el análisis hacia juicios de “ <i>proporcionalidad</i> ” subjetivos e inaplicables a supuestos de configuración típica. Este criterio restringe injustificadamente la facultad sancionadora del empleador, generando inseguridad jurídica y vaciando de eficacia las causales legales de despido por falta grave.	SL02		
Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre <i>incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el</i>	Se sostiene que la falta de entrega del CITT no puede ser considerada un incumplimiento de las obligaciones de trabajo , porque su presentación no constituye una obligación inherente al cargo, sino un trámite administrativo ante EsSalud. En consecuencia, sancionar al trabajador por no	TC01	Respecto al incumplimiento de las obligaciones laborales, destaca el nexo causal existente entre la reiterada negativa por parte de la trabajadora al mandato del empleador de presentar el CITT, y la repercusión que tiene este incumplimiento en relación con la obligación de pago del	V.S. TC01

<i>quebrantamiento de la buena fe laboral</i>	entregarlo vulnera el principio de tipicidad y amplía indebidamente el alcance del inciso a) del artículo 25 de la LPCL.		empleador a la trabajadora que goza de un descanso médico, generando un perjuicio patrimonial a la empresa que continuó realizando estos pagos.	
Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre <i>reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales</i>	Se considera que no puede sancionarse al trabajador por “resistencia a órdenes” derivada de la no entrega del CITT , ya que la entrega de dicho documento no constituye una obligación inherente a las funciones del trabajador y porque no obra en su poder mientras no sea validado por EsSalud, por lo que no puede exigirse razonablemente su presentación inmediata. De este modo, calificar su omisión como resistencia implica una exigencia desproporcionada e irrazonable del empleador, al imponerle al trabajador una carga que no se encuentra prevista en la ley	TC01	El empleador sí tiene la facultad de requerir que los certificados médicos presenten determinada información mínima o que el trabajador se someta a un reconocimiento médico institucional, en tanto ello constituye un ejercicio legítimo de su poder de dirección y fiscalización, orientado a verificar la real existencia de la incapacidad laboral.	SL13
Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre <i>Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo</i> .	Se manifiesta por la interpretación restrictiva de la norma en mención bajo las siguientes premisas: - SL04: Para la configuración de la falta grave por incumplimiento del RIT se debe probar un perjuicio económico tangible. - C18: Se desestima la validez de reglas establecidas en el RIT sobre la justificación de inasistencias, calificando como irrazonable la exigencia de presentar el CITT pues tal hecho no se encuentra regulado en la ley - TC02: En aplicación del principio de primacía de la realidad un certificado particular es suficiente para acreditar una enfermedad. - SL33: Se desestima la validez de regla en el RIT sobre plazo para la justificación de inasistencia por ser más cortos que los legales.	C18 SL04 SL33 TC02	Son plenamente válidas y exigibles las disposiciones específicas sobre la justificación de inasistencias en el RIT (SL05, SL07, SL08); o la exigencia de presentar el CITT (SL11, SL15, SL17) siempre que tales medidas sean razonables y conocidas por el trabajador. Así también son exigibles las disposiciones que tipifiquen el incumplimiento de obligaciones asociadas al uso fraudulento de certificados médicos (SL29). En ambos casos se refiere que el incumplimiento de un mandato previsto en el RIT no puede ser excusado bajo criterios de flexibilidad y razonabilidad subjetiva.	SL05 SL07 SL08 SL11 SL15 SL17 SL29

Incorrecta interpretación del inciso c) del artículo 25 de la LPCL.	Se considera que no existe falta grave por apropiación indebida cuando el trabajador se niega a devolver el subsidio por incapacidad que le fue pagado por el empleador ante la negativa de reembolso por EsSalud, al haberse efectuado dicho pago de manera voluntaria. Sin embargo, esta interpretación desconoce que el artículo 25 inciso c) de la LPCL no solo sanciona la apropiación indebida, sino también la retención indebida de bienes del empleador.	TC01		
Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.	Aun cuando el empleador demostró el hecho falso (<i>que el médico no tenía registro médico</i>) se exige que el empleador pruebe que el trabajador conocía la falsedad del certificado médico , introduciendo un elemento subjetivo de difícil acreditación y anulando la sanción aun ante la existencia del hecho objetivo.	C01	Interpreta que el elemento subjetivo (dolo) del inciso d) del art. 25 LPCL puede inferirse del acto mismo de presentar un documento irregular para justificar una inasistencia o evitar un descuento. No requiere acreditar que el trabajador conocía la falsedad, pues el dolo se presume del beneficio buscado. (SL10) Siendo el caso que, de probar la falsedad del certificado, le corresponde al trabajador acreditar que actuó de buena fe mediante indicios razonables y no al empleador que su trabajador conocía la falsedad. (SL12)	SL10 SL12
	Se interpreta restrictivamente el inciso d) del artículo 25 de la LPCL, exigiendo la acreditación de un perjuicio al empleador (TC04) o falsedad penalmente relevante para configurar la falta grave (SL23) . Incluso ante la existencia de indicios razonables (SL18, TC04, SL23) o irregularidades objetivas en los certificados médicos (C21, SL26) , los órganos judiciales descartan la aplicación de la causal, considerando que tales hechos constituyen meros incumplimientos formales (SL18) o que el empleador debió	C21 SL18 SL23 SL26 TC04	No es necesario acreditar la falsedad ideológica para la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL. Basta la comprobación de irregularidades objetivas que afecten la autenticidad del certificado médico o la veracidad de la información proporcionada, inclusive a través de la concurrencia de indicios razonables (C09, C19, SL06, SL09, SL10, SL12, SL28, C11, SL24) o de actos contradictorios del trabajador (C16, C17, SL27) .	C09 C11 C19 SL06 SL09 SL10 SL12 SL28 SL24 C16 C17 SL27

	realizar investigaciones adicionales para acreditar la falsedad del diagnóstico (C21). Este criterio limita la eficacia del poder sancionador al imponer un estándar probatorio excesivamente subjetivo.			
Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.	I. Se admite la justificación de inasistencias fuera del plazo de tres días previsto en el artículo 37 del RLFE, incluso: 1. Hasta el término del plazo del trabajador para efectuar descargos (C06). 2. Hasta antes de la imputación de la falta (C08, SL01). 3. Hasta antes de la imposición de la sanción (SL22, SL30). 4. Incluso durante el proceso de reposición (C18). II. No aplica el plazo legal de 3 días debido a la conurrencia de hechos no imputables al trabajador que impidieron que este obtuviera el CITT. (SL03) III. Interpreta que el plazo legal de 3 días para la justificación se computa desde la reincorporación del trabajador y no desde que se produce la ausencia. (SL33) IV. Interpreta que el “verdadero” alcance del artículo 37 del RLFE implica “poner en conocimiento” las razones y no necesariamente presentar los documentos que la acrediten, lo cual podrá hacerse hasta antes del despido. (SL30)	C06 C08 SL01 SL22 SL30 C18 SL03 SL33	El Artículo 37 del RLFE es claro al señalar que la justificación debe presentarse dentro de los 3 días. El empleador necesita "certidumbre" y no puede quedar en el limbo esperando si la ausencia es abandono o enfermedad, de otro modo se reduciría la capacidad del empleador de sancionar inasistencias injustificadas en forma inmediata. (C12, C20, SL17, SL20, SL21) - Se exige que toda ausencia por enfermedad sea justificada mediante medios objetivos e idóneos como el certificado médico (SL05) o documento equivalente, sin que baste una comunicación verbal o mensaje informal (SL20, SL07, SL08). La justificación debe acreditar el motivo, el diagnóstico y el periodo de <u>incapacidad</u> (C15). Y en caso surgiera algún hecho que retrase la emisión del certificado o de la atención, es deber del trabajador también justificar tal hecho. (C12)	C12 C15 C20 SL05 SL07 SL08 SL17 SL20 SL21

Fuente: Elaboración propia a partir de la jurisprudencia analizada (2009-2025)

4.4.1.2. Limitaciones de Carácter Legal

Continuando con la exposición de resultados en el presente objetivo, este segundo apartado se centrará en las limitaciones de naturaleza legal, las cuales surgen de la propia estructura de la norma, sea por la existencia de vacíos o de ambigüedades en nuestra legislación. Las limitaciones que se desarrollarán han partido en su mayoría de criterios jurisprudenciales que han evidenciado ciertas lagunas o disposiciones normativas ambiguas que han generado espacios en los que han operado como auténticos obstáculos injustificados para el empleador, generando una consecuencia

perjudicial para la fiscalización y sanción del fraude: ya sea porque no se le habilita expresamente a realizar determinadas acciones de verificación, o porque esa falta de claridad en la regulación es utilizada para ser interpretada en favor del trabajador, pero en perjuicio irrazonable de la potestad del empleador. Es en este escenario en el que, ante la incertidumbre de los alcances del poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso indebido de certificados médicos, se ha afectado la eficacia de los mecanismos que fueron destinados a preservar la buena fe laboral y la disciplina interna en el centro de trabajo. Dicho lo anterior, procedemos a describir los principales hallazgos identificados:

Tabla 16: Limitaciones de Carácter Legal (Objetivo 3)

LIMITACION LEGAL	DESCRIPCIÓN	EFEECTO
Vacío legal en el artículo 37 del RLFE.	El artículo 37 del RLFE establece que el trabajador debe “ <i>poner en conocimiento exponiendo las razones</i> ” de su inasistencia dentro del <u>tercer día de producida</u> . Sin embargo, la norma no exige la acreditación objetiva de dichas razones. Esta redacción revela un vacío que permite interpretaciones extensivas que equiparan la simple comunicación del trabajador a una justificación válida, sin requerir prueba documental que sustente dicha ausencia.	Este vacío genera inseguridad jurídica y también limita la facultad fiscalizadora del empleador, quien se enfrenta al hecho de no contar con respaldo legal para exigir la acreditación objetiva de la causa de inasistencia; hecho que, debilita el control de ausencias injustificadas y propicia el uso abusivo de la mera “comunicación” de la enfermedad como medio para eludir sanciones.
Vacío legal respecto al contenido mínimo de los certificados médicos	En nuestro ordenamiento no existe alguna norma que defina con precisión cuáles son los elementos mínimos que debe contener un certificado de descanso médico para justificar válidamente una inasistencia por motivos laborales, en la práctica, este vacío genera inconsistencias en la emisión, interpretación y validación de los certificados. Generando un espacio de incertidumbre en el que mientras el médico extiende sus certificados según su propio criterio, el empleador se enfrenta a la entrega de certificados que tienen formatos y datos distintos, lo que dificulta: 1. su verificación de autenticidad, 2. su validez para efectos de validación por el CITT y 3. su eficacia ante el eventual cobro del subsidio por enfermedad.	Este vacío legal limita la facultad fiscalizadora del empleador en el marco de la verificación de autenticidad y validez de los certificados médicos, al privarlo de parámetros normativos claros que determinen cuándo el contenido de un certificado es formalmente válido. Además, puede generarle perjuicios económicos al no poder acceder al reembolso del subsidio de EsSalud.
Vacío legal respecto a la forma de justificar las inasistencias	En nuestro ordenamiento no existe disposición alguna que establezca de manera expresa la forma o el documento idóneo con el que el trabajador debe justificar sus inasistencias por enfermedad . Este vacío se presenta tanto durante los primeros veinte días de incapacidad (el empleador asume	Este vacío legal le impide al empleador el establecer un estándar uniforme sobre la justificación de inasistencias por razones de enfermedad, lo que genera inseguridad jurídica

por enfermedad.	continuar el pago de la remuneración) como a partir del día veintiuno (cuando EsSalud asume el pago del subsidio a través del empleador). Como se sabe, en la práctica, a partir del día 21 EsSalud exige la presentación del CITT para realizar el reembolso del subsidio al empleador, lo que permite inferir que dicho documento constituye el medio válido para justificar las ausencias en ese periodo, sin embargo, su requerimiento no siempre tiene amparo jurisprudencial debido al vacío normativo que no autoriza al empleador a requerirlo válidamente. Por otro lado también, nuestra norma no precisa qué documento debe presentarse antes del día 21, ello da lugar por ejemplo a que algunos trabajadores presenten simples informes médicos, los cuales únicamente describen el estado de salud, pero no acreditan una incapacidad ni consignan los días de descanso (a diferencia del certificado médico de descanso).	y dificulta el poder de fiscalización del empleador. Siendo además que, en la práctica, este hecho propicia también el uso de documentos que son insuficientes para sustentar una ausencia por enfermedad, hecho que debilita la verificación de la veracidad de la incapacidad y fomenta el espacio de uso abusivo de descansos médicos injustificados.
Ausencia de un sistema unificado para el registro y control de certificados médicos.	En nuestro ordenamiento no se contempla la existencia de un sistema unificado de emisión y seguimiento de certificados médicos. Esta dispersión en el sistema se verifica en las siguientes dimensiones: (i) en la falta de una base de datos o plataforma interconectada en el sector privado que permita el registro y verificación de los certificados médicos emitidos a favor de un mismo trabajador, lo que impide conocer, por ejemplo, si este ha recibido más de un descanso médico por un mismo diagnóstico emitido por diferentes médicos, generando dificultades para identificar casos de abuso y periodos amplios de incapacidad que no serán reconocidos por EsSalud. (ii) La inexistencia de norma alguna que unifique un criterio objetivo para la determinación de la duración de los periodos de incapacidad temporal por enfermedad que sean aplicables tanto al sector público como privado. Si bien EsSalud cuenta con la “Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo” en la cual se desarrollan parámetros estandarizados basados en el diagnóstico CIE-10, el trabajo habitual y edad, su aplicación se limita al ámbito de emisión del CITT. En consecuencia, los certificados médicos emitidos en el sector privado no se encuentran sujetos a estos criterios técnicos ni a ningún estándar de determinación temporal.	Este vacío legal favorece la emisión descontrolada de certificados médicos por diagnósticos repetitivos o poco graves, lo que limita la capacidad del empleador para detectar fraudes y fiscalizar la veracidad de las incapacidades. En consecuencia, se incrementan las ausencias injustificadas, los costos laborales y la afectación al principio de buena fe en la relación laboral.

Fuente: Elaboración propia.

4.4.1.3. Limitaciones de Carácter Práctico

Finalmente, continuando con la exposición de resultados del objetivo, corresponde ahora abordar las limitaciones de carácter práctico que fueron identificadas en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. Como se verá con más detalle en la discusión, si bien estas limitaciones prácticas se pueden evidenciar en varios de los escenarios descritos en el apartado de limitaciones jurisprudenciales y legales, hemos de precisar que su naturaleza es fundamentalmente distinta. Ello en tanto, estas limitaciones no derivan de la ley (limitaciones legales) ni de la interpretación judicial de la misma (limitaciones jurisprudenciales), sino que son obstáculos intrínsecos e inherentes al propio acto de fiscalizar y sancionar el uso inadecuado de los certificados de descanso médico. Dicho lo anterior, procederemos a describir los principales hallazgos identificados en este plano:

Tabla 17: Limitaciones de Carácter Práctico (Objetivo 3)

LIMITACION PRACTICA	DESCRIPCIÓN	EFEECTO
Dificultad práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico consignado en el certificado.	En la práctica, es difícil para el empleador el verificar si el diagnóstico que figura en el certificado médico refleja realmente el estado de salud del trabajador. Esto puede ocurrir sobre todo en aquellos casos en los que la enfermedad no presenta signos visibles o verificables mediante una simple observación o evaluación externa del trabajador, así como en aquellos supuestos en los que la enfermedad ya ha transcurrido al momento en que el empleador intenta ejercer su facultad de fiscalización. Por ejemplo, si bien existen enfermedades con síntomas visibles como fracturas o heridas externas, que pueden verificarse objetivamente mediante la observación o presentación de exámenes auxiliares, también existen otras que dependen únicamente de la manifestación del trabajador como cefaleas, cólicos o ansiedad, en las cuales el empleador no dispone de medios para determinar si el diagnóstico es auténtico o simulado, ni tampoco puede verificar su veracidad de manera posterior cuando el estado de salud ya no es constatable.	Esta limitación reduce la capacidad del empleador para comprobar irregularidades o falsificaciones en los certificados médicos, impidiéndole ejercer su facultad de fiscalización de manera efectiva sobre la veracidad del certificado médico.
Dificultad práctica para fiscalizar las actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad.	En la práctica, es difícil para el empleador el supervisar si el trabajador cumple efectivamente con el descanso médico que le fue prescrito. Para empezar, las actividades que realiza este fuera de su centro de labores son de carácter privado y por tanto de difícil acceso para el empleador, por lo que, los medios con lo que el empleador podría realizar algún tipo de verificación (recibir información de terceros, comunicaciones eventuales o encargos de seguimiento) implican un esfuerzo logístico, económico y temporal considerable. Además, que el seguimiento de hechos que no sean públicos es inviable en la práctica (vigilar las actividades de un trabajador	Esta limitación genera una barrera para la fiscalización del empleador, pues el cumplimiento del descanso médico depende del comportamiento del trabajador y este al ser fuera del entorno laboral implica la

	dentro de su casa).	utilización de medios externos.
Carácter técnico del diagnóstico médico.	En la práctica, los certificados médicos suelen contener terminología técnica que requiere de conocimientos médicos para comprenderlos, siendo así, y dado que el empleador usualmente carece de los conocimientos para interpretar adecuadamente estos diagnósticos, el evaluar la gravedad un diagnóstico o determinar si las actividades del trabajador son compatibles con la enfermedad alegada, puede resultar un verdadero desafío. Esta limitación se evidencia aún más en pequeñas o microempresas en las que no se cuenta con un médico ocupacional permanente, con lo cual, cualquier verificación que quiera hacer el empleador requerirá de asesoría externa.	Esta limitación obstaculiza la capacidad del empleador para evaluar la coherencia entre el diagnóstico y las conductas del trabajador, pues este dependerá de terceros especializados, lo que eleva los costos operativos del control (dinero, esfuerzo, tiempo).

Fuente: Elaboración propia.

4.4.2. Discusión

Siguiendo la estructura formulada para el desarrollo del tercer objetivo, y, habiendo culminado ya con la presentación de los resultados en la sección 4.4.1; corresponde ahora en este segundo apartado del objetivo, iniciar con la discusión de los resultados obtenidos, ejercicio que se centrará en realizar un análisis crítico de las barreras que fueron identificadas previamente, determinando por qué dichas barreras constituyen limitaciones “irrazonables” y, fundamentalmente exponiendo cómo es que impactan de manera negativa en el ejercicio legítimo de las facultades de fiscalización y sanción del empleador. Para ello, al igual que en el apartado de resultados, esta discusión se dividirá en tres apartados: (i) jurisprudencial, (ii) legal y (iii) práctico. Siendo el caso que, en cada limitación específica se partirá de una breve descripción de la limitación, para luego fundamentar por qué este opera como una barrera irrazonable, para que finalmente se examine su impacto negativo en la facultad de fiscalización y sanción del empleador.

4.4.2.1. Discusión de las Limitaciones de Carácter Jurisprudencial

Comenzaremos este apartado con la discusión de las limitaciones de carácter jurisprudencial, para ello, realizaremos un análisis detallado de cada limitación identificada. Comenzaremos con la identificación y definición de cada una para comprender su contenido esencial. Luego, se analizarán los criterios jurisprudenciales que las legitiman, identificando el razonamiento adoptado por los tribunales para establecer su validez y alcance. Posteriormente, se revisarán aquellos criterios contrapuestos que han cuestionado o relativizado cada limitación, con el fin de reconocer los matices, tensiones interpretativas y aquellos criterios alternativos que han surgido en la práctica judicial. Con todo ello, y una vez expuestas ambas líneas jurisprudenciales se evaluará en qué medida el marco argumentativo de la limitación permite afirmar que estamos frente a una auténtica limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador. Finalmente, se examinarán las

consecuencias jurídicas y prácticas derivadas de dicha limitación, proyectando cómo incide en la relación laboral, en el ejercicio del poder de dirección y en la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Con todo este análisis, se buscará delimitar con claridad cada una de las limitaciones identificadas y obtener una comprensión integral del rol que desempeña cada limitación en el derecho laboral, evaluando cómo algunas sentencias si bien buscan proteger los derechos del trabajador, en la práctica terminan generando una posición de inmunidad del trabajador frente al fraude lo cual vulnera la buena fe laboral y lesiona en muchos casos la facultad de fiscalización y sanción del empleador.

a. Restricción del poder de fiscalización sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica

Como primera limitación jurisprudencial hemos identificado la restricción del poder de fiscalización del empleador respecto a las actividades que realiza el trabajador durante su periodo de incapacidad por enfermedad. Esta limitación consiste básicamente en la prohibición o interdicción que algunos órganos jurisdiccionales le han impuesto al empleador al verificar o sancionar conductas del trabajador que resulten contrarias al reposo prescrito, incluso cuando dichas conductas revelan un uso indebido del descanso médico (*actos incompatibles o actos contraindicados*). La premisa que sostiene esta restricción es que, ya que se origina una suspensión del contrato de trabajo, entonces, durante este tiempo cesan las obligaciones propias de la prestación laboral, razón por la cual el trabajador conservaría plena libertad para realizar cualquier actividad durante su periodo de incapacidad, amparándose en su “autonomía privada”.

De los casos expuestos en los resultados encontramos la sentencia **C03**, de cuyos hechos se tiene a un trabajador que, durante su periodo de incapacidad, emprendió un viaje largo vía terrestre para postular a otro empleo, pese a encontrarse con lumbalgia. En el caso reseñado, encontramos que, pese a que dicha actividad resultaba incompatible con el diagnóstico que justificaba el descanso médico, la Corte Suprema consideró que el viaje se realizó en ejercicio de su “autonomía privada” y concluyó en ese sentido que este no se encontraba obligado a informar a su empleador sobre las actividades desarrolladas durante su periodo de incapacidad.

Según el razonamiento de la Corte Suprema, un empleador no puede sancionar a sus trabajadores por los actos cometidos durante su periodo de suspensión del contrato de trabajo, con lo cual, se excluye cualquier fiscalización y sanción sobre las actividades realizadas por el trabajador durante su periodo de descanso médico por considerarse hechos que se desarrollan en el marco de la suspensión del contrato. Pero no solo eso, pues existen otros casos como el **C14** en el que además de observar la fiscalización y sanción del uso fraudulento del certificado médico durante el descanso, también cuestiona el iniciar un proceso durante el periodo de incapacidad bajo el argumento de proteger su derecho de defensa.

Ahora bien, si nos remitimos a la exposición de resultados tenemos que en el otro extremo, expusimos también el contenido esencial de una serie de sentencias que a través de sus

fundamentos asumieron criterios que hemos calificado como “contraposiciones” a la limitación expuesta, para tal efecto consideramos las sentencias recaídas en las sentencias **C07, C08, C16, C17, SL27 y SL32**, en las cuales los jueces han señalado que sí es posible fiscalizar y sancionar las conductas realizadas por el trabajador durante su periodo de incapacidad temporal por enfermedad cuando estas revelan un uso fraudulento del descanso (*actos contraindicados*) o cuando son contrarias al reposo prescrito (*actos incompatibles*).

En las citadas resoluciones se reconoció que aunque el vínculo laboral se encuentre suspendido, el trabajador mantiene un deber de cuidado respecto de su salud, por lo cual puede ser válidamente sancionado si ejecuta actos incompatibles como *acudir a un local nocturno con un desgarró en el talón de Aquiles (SL27)*, o, si ejecuta actos contraindicados, como *realizar un viaje extenso (SL29) ir al gimnasio (C07), con diagnóstico de lumbociática (C17) o presentarse a tocar un instrumento pesado pese a tener una prescripción por lumbalgia, discopatía, hernia discal y dorsalgia (SL32)*.

Ahora bien, nos preguntamos ¿tiene el empleador un interés legítimo en la fiscalización y sanción de uso inadecuado del certificado médico? Para ello, creemos conveniente reseñar cual es el contexto en torno a la necesidad de realizar un seguimiento de las actividades que realiza el trabajador durante su periodo de incapacidad, así entonces, comenzamos recordando que, durante los primeros veinte días de incapacidad temporal por enfermedad, es el empleador quien continúa pagando íntegramente la remuneración, y que, a partir del día veintiuno asume igualmente el riesgo de que EsSalud no reembolse el subsidio. En ambos escenarios, el empleador mantiene un interés legítimo en verificar que el trabajador cumpla efectivamente con el reposo prescrito, tanto porque está asumiendo el costo económico del periodo de incapacidad como porque requiere con fines operativos que el trabajador se restablezca adecuadamente para retomar sus labores. Con ello en mente, es evidente que, cuando un trabajador realiza actividades que agravan su estado de salud o que son claramente incompatibles con el diagnóstico médico, el empleador debería poder ejercer sus facultades de control y, de ser el caso, imponer las sanciones correspondientes. Sin embargo, la restricción introducida por ciertos criterios judiciales impide toda forma de fiscalización o sanción, aun en supuestos en los que es evidente la contradicción o la comisión de hechos agravantes sobre la enfermedad alegada y la conducta desplegada, hecho que configura una limitación significativa y de amplia repercusión práctica.

Como se aprecia, la existencia de estos dos criterios contrapuestos revela a nuestro criterio una tensión evidente que surge entre la protección a la libertad individual del trabajador y la potestad de fiscalización y sanción del empleador, que a su vez se desprende de la libertad de empresa contemplada en la constitución, y, de la necesidad de preservar la buena fe laboral y evitar el fraude en el uso de certificados médicos.

A partir de la jurisprudencia expuesta, podemos sostener que el criterio adoptado si constituye una limitación en base a varios puntos: **(i)** En principio, queda evidenciado que en torno a esta limitación no hay un criterio uniforme que determine si es posible o no para un empleador el fiscalizar las actividades que sus trabajadores realizan durante su periodo de incapacidad

prescrito por enfermedad. **(ii)** Partiendo de este punto, sin embargo, consideramos que el criterio expuesto en el caso C03, que prohíbe la fiscalización de las actividades de un trabajador durante su periodo de incapacidad constituye una limitación irrazonable para el empleador, por varios motivos que procedemos a exponer: **(ii.1)** En primer lugar, al escudarse en la autonomía privada del trabajador, este enfoque elimina en la práctica cualquier posibilidad de verificar la correcta utilización del descanso médico, generando un espacio de impunidad para el trabajador, incompatible con el deber de buena fe que subsiste aún durante la suspensión del contrato. **(ii.2)** En segundo lugar, creemos que la irracionalidad de esta limitación se acentúa cuando nos percatamos que el sustento para negar la fiscalización y sanción de tales hechos radica en la supuesta “suspensión de las obligaciones laborales” durante el periodo de incapacidad (**SL29**), interpretación que consideramos errónea conforme se puede desprender del artículo 11 de la LPCL, en el cual se establece que durante la suspensión del contrato de trabajo lo que cesa temporalmente es únicamente la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar la remuneración, sin que se extingan de ningún modo los deberes derivados del vínculo laboral, entre ellos la buena fe, la lealtad y la preservación de la propia salud. En ese sentido, creemos que cualquier criterio que impida la fiscalización de los actos realizados durante este tiempo desconoce la verdadera naturaleza jurídica de la suspensión establecida en la ley y genera una restricción desproporcionada e injustificada al poder de dirección y control del empleador.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación: **(i)** En primer lugar, afecta de manera injustificada la facultad de fiscalización y sanción del empleador al suprimir un mecanismo esencial con el que este cuenta para prevenir el fraude y garantizar el uso correcto del descanso médico justamente durante el periodo de incapacidad. **(ii)** En segundo lugar, deja abierta la posibilidad de que el trabajador incurra en conductas abusivas o de simulación de enfermedades, al permitir que este realice actividades que pueden poner en riesgo su recuperación o que contradigan abiertamente la veracidad del diagnóstico sin temor a sanción alguna. **(iii)** En tercer lugar, genera inseguridad jurídica para el empleador al impedirle actuar incluso cuando existen claros indicios de uso indebido del descanso médico. **(iv)** Finalmente, consideramos que esta restricción crea un desequilibrio injustificado tanto en la relación laboral (porque crea un espacio de hiperprotección al trabajador), como en la distribución de las cargas y deberes que deberían mantenerse aún durante la suspensión del contrato (como la facultad legal del empleador de fiscalizar el uso de los certificados médicos), en un supuesto en que además se contradice el sentido que tiene el artículo 11 de la LPCL sobre la naturaleza de la suspensión del contrato de trabajo.

En conclusión sobre esta primera limitación, consideramos que impedir la fiscalización de las actividades que realiza el trabajador durante el periodo de incapacidad médica constituye una barrera irrazonable que distorsiona el equilibrio de derechos y deberes que caracteriza a la relación laboral, blindando las actividades del trabajador bajo la noción de autonomía privada, con un criterio que anula en la práctica la capacidad del empleador para verificar el uso adecuado del descanso médico y de sancionar aquellas conductas que sean contrarias al reposo

prescrito a través del citado documento, situación que actúa generando un espacio propicio para el abuso de derecho y el fraude en el uso de la incapacidad temporal para el trabajo. Respecto a la comparación con los criterios jurisprudenciales que sí reconocen la potestad fiscalizadora nos demuestra que en realidad no existe una imposición legal sobre esta restricción y que muy por el contrario tal criterio desconoce la naturaleza de la suspensión del contrato prevista en la LPCL en su artículo 11. Siendo así, se ha evidenciado que esta limitación no solo carece de justificación normativa, sino que además resulta vulneratoria tanto sobre la eficacia del poder de fiscalización y sanción, como para la correcta gestión del uso de certificados médicos en el ámbito laboral.

b. Creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado la creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico. Esta limitación consiste en la exigencia que el certificado de descanso médico indique de manera expresa la prescripción de “*reposo absoluto*” para que el empleador pueda sancionar válidamente aquellas conductas del trabajador realizadas durante su periodo de incapacidad temporal y que resulten incompatibles con la enfermedad o contrarias a su recuperación. En efecto, de acuerdo con esta línea jurisprudencial, si el certificado no contiene la expresión “*reposo absoluto*”, el trabajador puede efectuar cualquier tipo de actividad durante el periodo de descanso sin que ello configure falta grave, aun si dichas acciones puedan de algún modo agravar su estado de salud o cuestionar la veracidad del diagnóstico. Como se aprecia, en este caso la restricción no recae sobre la validez del certificado médico, sino sobre la posibilidad de fiscalizar y sancionar comportamientos del trabajador durante su incapacidad, condicionando el ejercicio de la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador a un requisito formal que no se encuentra previsto en la ley.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en las sentencias **C03** y **C13**, en cuales la Corte Suprema concluyó que el descanso médico “*no implica necesariamente la imposibilidad total de realizar cualquier actividad*”, salvo que el certificado indique expresamente “*reposo absoluto*”. Según el razonamiento de la Corte Suprema, tendríamos entonces que el trabajador se encuentra legitimado para efectuar actividades recreativas, personales o de desplazamiento, incluso si estas resultan contradictorias o contraindicadas al motivo de la incapacidad, ello en tanto el empleador no puede exigir una conducta más restrictiva que la consignada literalmente en el certificado.

En el otro extremo, tenemos también una sentencia que por sus fundamentos hemos calificado como “contraposición” a la limitación expuesta, para tal efecto consideramos el criterio adoptado en la sentencia **SL32**, pues en esta la Sala Laboral determinó, en el caso de análisis, que la realización de actividades recreativas en la playa por parte de un trabajador con diagnóstico de lumbalgia, discopatía lumbar, hernia discal, dorsalgia y lumbociática sí

constituye falta grave, aun cuando el certificado no hubiera consignado la exigencia de “reposo absoluto”, priorizando la razonabilidad de la conducta esperada del trabajador frente al contenido formal del certificado, enfatizándose que la verificación de actividades incompatibles con la dolencia permite acreditar la transgresión del deber de buena fe.

Como se aprecia, la existencia de estos dos criterios contrapuestos revela a nuestro criterio una tensión jurídica que surge entre el derecho del empleador a ejercer sus facultades de fiscalización y sanción, y la libertad del trabajador para realizar actividades cotidianas durante su descanso médico cuando no exista una prohibición expresa que le impida hacerlo. Sin embargo, como se ha apreciado en los criterios contrapuestos que se han identificado en la jurisprudencia esta tensión se interpreta de manera divergente en distintas sentencias, dando lugar a restricciones opuestas respecto del alcance de la potestad disciplinaria.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que este criterio si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador debido su marcada “irrazonabilidad”, basándonos en varios puntos: **(i)** En primer lugar, porque la exigencia de que el certificado indique “reposo absoluto” no se encuentra prevista en ninguna norma legal ni en el ámbito laboral, ni a nivel salud, por lo tanto es evidente que se trata de una creación netamente jurisprudencial que impone al empleador una condición imposible de controlar en el sentido que ni el empleador ni el trabajador tienen capacidad para exigir al médico que incluya tal precisión si no está en la ley. **(ii)** En segundo lugar, porque se omite considerar que el reposo es consustancial al descanso médico, en efecto, si un trabajador se encuentra incapacitado para cumplir con sus funciones (y por lo tanto necesita un descanso médico para ausentarse de sus funciones), resulta implícita al diagnóstico la indicación de evitar esfuerzos y guardar reposo para recuperar su estado de salud que se encuentra deteriorado. En tal sentido creemos que el asumir que solo la mención literal de “*reposo absoluto*” legitime la actuación disciplinaria del empleador, es un criterio que desconoce la finalidad misma de un descanso médico y conduce a conclusiones que en la práctica rozan lo absurdo, como permitir que un trabajador realice cualquier tipo de actividad incluyendo aquellas incompatibles con su dolencia, bajo el argumento de que su certificado no incluyó dicha expresión formal. **(iii)** Finalmente, creemos que la exigencia formal de que el certificado contenga tal enunciado desconoce completamente que la valoración del comportamiento del trabajador durante el descanso médico (sea por actos contraindicados o incompatibles) no se puede basar únicamente en el contenido del certificado, sino en la razonabilidad objetiva de las actividades desplegadas en relación con la dolencia diagnosticada, y en ese sentido estamos seguros que subordinar esta valoración a una fórmula escrita o a una mera frase, equivale básicamente a vaciar de contenido la facultad empresarial de fiscalizar aquellas conductas que puedan afectar la buena fe laboral al revelar un uso abusivo del derecho del trabajador a la incapacidad temporal por enfermedad.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar, genera inseguridad jurídica al empleador al condicionar la actuación del este a un requisito que no está previsto en la ley y que en buena cuenta hace que no dependa

de su esfera de control, lo cual dificulta el ejercicio de su facultad disciplinaria y expone a la empresa a decisiones que pueden ser contradictorias. **(ii)** En segundo lugar tenemos también que afecta la facultad de fiscalización imponiendo una barrera netamente formalista en la que si el certificado no señala “*reposo absoluto*” entonces el empleador está impedido de cuestionar actividades que incluso pueden ser claramente incompatibles con la enfermedad que dice padecer (*actividades incompatibles*) o que simple y objetivamente ponen en riesgo la recuperación del trabajador (*actividades contraindicadas*). **(iii)** En tercer lugar, tenemos que este hecho restringe también la facultad sancionadora del empleador, propiciando un espacio en el que aun cuando se constate que el trabajador realizó actividades contraindicadas o incompatibles, estas no pueden ser sancionadas si el certificado no contiene la frase formal exigida jurisprudencialmente, haciendo ineficaz la protección del interés empresarial y debilitando el cumplimiento del deber de buena fe dentro de la relación laboral.

En conclusión, sobre esta segunda limitación tenemos que esta consiste en la exigencia jurisprudencial de incorporar la prescripción de “reposo absoluto” en el certificado médico como condición para sancionar actividades incompatibles realizadas durante la incapacidad temporal. Como se ha expuesto, esta exigencia ha generado criterios contrapuestos en la jurisprudencia, mientras algunas sentencias condicionan toda potestad disciplinaria a la existencia de dicho término (**C03 y C13**), otras reconocen que la incompatibilidad objetiva de las actividades con la dolencia basta para configurar falta grave (**SL32**). A partir de ello hemos concluido que este criterio constituye una limitación real debido a su carácter irrazonable el cual deriva de que se trata de un requisito no previsto en la ley, que no puede ser controlado por el empleador y que además es contrario a la propia naturaleza del descanso médico. Razones puntuales por las cuales creemos que termina restringiendo de manera desproporcionada tanto la potestad de fiscalización como la potestad sancionadora del empleador, debilitando la protección de la buena fe laboral y afectando la eficacia del poder de dirección en general.

c. Desconocimiento del efecto sancionador de los artículos 24 y 25 de la LPCL

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado el desconocimiento del efecto sancionador de los artículos 24 y 25 de la LPCL. Esta limitación consiste en que, el órgano jurisdiccional, pese a constatar la configuración objetiva de una falta grave prevista en el artículo 25 de la LPCL, rehúsa atribuirle el efecto jurídico sancionador previsto expresamente por el artículo 24 de la LPCL, introduciendo criterios adicionales no contemplados por el legislador. Siendo así, nos encontramos ante el escenario en el que el juez, en lugar de aplicar la consecuencia jurídica que el ordenamiento asigna a la comisión de una falta grave, como una causa justa de despido conforme al artículo 24, literal a, de la LCPL, **condiciona su imposición a elementos ajenos a la tipificación legal**, tales como la inexistencia de antecedentes disciplinarios, la demostración de un perjuicio económico o la exigencia de criterios de ponderación no previstos en la estructura legal de la falta. En ese sentido, la restricción que impone la limitación deriva de la introducción de requisitos que el legislador

no ha previsto, lo que altera el efecto directo que la LPCL atribuye a la configuración de una falta grave y debilita la finalidad sancionadora que la norma establece de manera expresa.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en la sentencia **SL02**, emitida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la cual concluyó que pese a haber reconocido que el trabajador incurrió en la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, consistente en inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos sin haber observado el plazo de justificación establecido en el artículo 37 de la RLFE, determina que dicha falta no puede ser sancionada con el despido. El razonamiento aplicado por la Sala Laboral para llegar a esa decisión fue que aun configurándose la falta grave, no correspondería imponer la sanción máxima del despido dado que el trabajador no registraba antecedentes disciplinarios y el empleador no había acreditado un perjuicio económico, razonamiento mediante el cual el tribunal desplazó el efecto sancionador previsto por la ley (según el cual la configuración de una falta grave constituye causa justa de despido) y la substituyó por criterios que, si bien forman parte del derecho laboral, no se encuentran previstos normativamente para la configuración de la falta.

Como se aprecia, el conflicto en cuestión evidencia la tensión entre la facultad sancionadora del empleador que deriva del derecho a libertad de empresa, frente a la aplicación judicial del principio de razonabilidad y proporcionalidad.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que este criterio si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador debido su marcada “irrazonabilidad”, basándonos en dos puntos importantes: **(i)** En primer lugar, tenemos que si bien los principios de proporcionalidad y razonabilidad aplicados forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y son plenamente aplicables en el derecho laboral sancionador, la Sala Laboral emplea dichos principios para desconocer el contenido expreso de la ley lo que constituye a todas luces una transgresión al principio de legalidad. En efecto, para la aplicación de estos principios debemos considerar que ambos operan como límites a la arbitrariedad (cada uno desde su ámbito), sin embargo, su aplicación no puede de ninguna manera vaciar las consecuencias jurídicas previstas en una norma legal válida, ni mucho menos puede sustituir la voluntad del legislador. En efecto, si nos remitimos al artículo 25 de la LPCL encontramos que la norma en cuestión contiene algunos supuestos, como el presente que por su naturaleza no requieren ponderación adicional en tanto y en cuanto el legislador ya ha determinado que su gravedad hace irrazonable la subsistencia del vínculo laboral, entre ellos tenemos claro el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos. En tal sentido, creemos que la razonabilidad y proporcionalidad no pueden ser aplicadas para desconocer una consecuencia jurídica que ya se encuentra prevista expresamente en la ley, y que, de ser aplicadas *contra legem* se generaría una contravención al principio de legalidad que rige las relaciones laborales y que también exige que las decisiones tanto del empleador como del juez se adopten conforme al marco normativo vigente. **(ii)** En segundo lugar, se identificó que la Sala Laboral requirió la demostración de otra circunstancia que tiene que ver con la exigencia de demostrar un perjuicio económico. Al respecto, creemos que este requisito constituye una distorsión (al

igual que en el punto anterior) sobre la estructura típica de la falta que se encuentra prevista en el artículo 25 de la LPCL, en tanto la norma no prevé tal elemento como constitutivo ni como requisito para su sanción. En suma, la limitación radica en que el tribunal, al introducir factores ajenos a la ley, priva de eficacia normativa al artículo 24 en relación con el artículo 25 e impide que la falta grave produzca su efecto jurídico legalmente establecido, que es justamente el de habilitar al empleador para que en caso de comisión de alguna de las faltas previstas se aplique la sanción de despido.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar, afecta la seguridad jurídica del empleador haciendo que este ya no pueda prever con certeza en qué casos la configuración de una falta grave tipificada en la ley (LPCL, 1997, art. 25) podrá ser reconocida judicialmente como causa justa de despido, o si por el contrario se dejará sin efecto el despido y recaerá sobre este una serie de consecuencias jurídicas (indemnización, reposición, pago de remuneraciones dejadas de percibir). Como resulta evidente, esta incertidumbre altera la previsibilidad que debe tener nuestro ordenamiento jurídico y en concreto las disposiciones que contiene la LPCL. **(ii)** En segundo lugar, desnaturaliza la finalidad disciplinaria del régimen de faltas graves, pues, aun cuando concurren las circunstancias que el legislador ha previsto configurativas de falta grave, el empleador se verá impedido de aplicar la sanción correspondiente, lo cual puede incentivar a largo plazo un comportamiento abusivo por parte de los trabajadores, reduciendo la efectividad de las sanciones laborales y obligando en buena cuenta a las empresas a asumir costos adicionales derivados de ausencias injustificadas o incumplimientos reiterados. **(iii)** Finalmente, creemos que la incorporación de elementos o requisitos no previstos en la ley genera un estándar probatorio excesivamente alto y una carga desproporcionada que recae inevitablemente sobre el empleador, forzándolo a acreditar circunstancias o hechos que nuestro ordenamiento no exige legalmente para determinar la comisión de la falta ni para imponer la sanción.

En conclusión sobre esta tercera limitación, consideramos que el desconocimiento del efecto sancionador de los artículos 24 y 25 de la LPCL el cual se configura porque el órgano jurisdiccional pese a constatar la existencia objetiva de una falta grave, rehúsa aplicar la consecuencia jurídica prevista expresamente por la norma al introducir requisitos ajenos a ella, generando una tensión entre la facultad sancionadora del empleador y el principio de razonabilidad y proporcionalidad, que en el caso de la limitación analizada es resuelta por el tribunal desplazando indebidamente la legalidad de la falta, y derivando en una restricción irrazonable del poder disciplinario del empleador. Este criterio como se ha explicado ampliamente no solamente altera la estructura normativa que se encuentra establecida en los artículos 24 y 25 de la LPCL sobre faltas graves, sino que además genera un espacio de inseguridad jurídica para el empleador y limita de manera desproporcionada el ejercicio legítimo de su poder de fiscalización y sanción, debilitando a largo plazo la eficacia del régimen legal vigente.

d. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado la interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Esta limitación consiste en una interpretación que reduce injustificadamente el alcance de la norma mencionada al sostener que **el incumplimiento de las obligaciones de trabajo no puede ser sancionado si este no se encuentra estrictamente vinculado a una obligación laboral inherente al cargo o a las funciones que desempeña en su puesto laboral.**

Criterio relevante pues puede extenderse a varios escenarios en nuestra investigación, por ejemplo: cuando el empleador requiera al trabajador pasar por un examen de reconocimiento médico, o que el certificado de descanso que presente tenga ciertas condiciones, o que cumpla con entregar el CITT correspondiente, o algún otro en el marco de la fiscalización de la suspensión del contrato por incapacidad temporal.

La consecuencia directa sería que, en tales casos y otros no vinculados a las funciones inherentes al cargo de un trabajador, la negativa del trabajador de coadyuvar con la fiscalización de certificados médicos de descanso o con la presentación de documentación útil para la validación y reembolso del subsidio, no podría ser sancionada bajo la tipificación del incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, si este incumplimiento no se desprende directamente o de las funciones del trabajador. Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en la sentencia **TC01**, en la cual se analizó la sanción impuesta a una trabajadora por tres faltas graves, siendo relevante para este punto la imputación de incumplimiento de obligaciones que suponían el quebrantamiento de la buena fe laboral. Los hechos en tal caso consistieron en la reiterada negativa de la trabajadora a entregar el CITT correspondiente al periodo de incapacidad subsidiado por el empleador, pese a múltiples requerimientos formales, omisión que generó un perjuicio económico directo ascendente a S/. 11,469.72, correspondiente a los subsidios que no pudieron ser reembolsados por EsSalud ante la falta del documento exigido. En este caso, sin embargo, el Tribunal Constitucional sostuvo que tal omisión no constituía incumplimiento de obligaciones laborales, porque la entrega del CITT no guarda relación directa con las funciones del cargo ni con las labores específicas de la trabajadora. Con lo cual, la negativa a entregar el CITT no podía configurar la falta grave prevista en el inciso a, en tanto el incumplimiento debía referirse únicamente a obligaciones estrictamente vinculadas con el contenido del puesto de trabajo.

En el otro extremo podemos considerar el argumento del voto singular emitido en la misma sentencia **TC01**, a través del cual se reconoce que, si es posible considerar la comisión de la falta imputada por un hecho no asociado directamente a las labores que se desempeñan en el cargo que ocupa el trabajador, resaltando en el marco del caso anterior la existencia de un nexo causal entre la negativa a entregar el CITT y el perjuicio económico generado al empleador, hecho que sin duda podría configurar el quebrantamiento de la buena fe por

transgredir el deber de colaboración en la relación laboral. Tomando en cuenta este pronunciamiento entonces, tenemos que el “incumplimiento de las obligaciones de trabajo” no necesariamente se desprende de las funciones asignadas al trabajador asociados a su puesto, sino que pueden desprenderse también de todos los deberes que enmarcan toda relación laboral, como en este caso fue el deber de colaboración lo que determinó, a criterio de este magistrado, la obligación de entregar el documento solicitado, sobre todo tomando en cuenta que durante el periodo de suspensión imperfecta y luego en el pago con subsidio de EsSalud, es el empleador el que asume los pagos primero a su cuenta y luego con cargo al reintegro; con lo cual, si bien la solicitud de tal documentación no está directamente vinculada con la labor del trabajador, si emana de la relación laboral y le impone indirectamente al trabajador el deber de coadyuvar a su consecución. Por ello, el voto singular sostiene que la conducta sí constituye un incumplimiento grave que rompe la buena fe laboral. Sin perjuicio de lo señalado, traemos a colación que esta interpretación se alinea con sentencias donde los tribunales han reconocido que el deber de buena fe comprende no solo obligaciones estrictamente funcionales, sino que también comprende toda conducta necesaria para la ejecución eficiente y transparente de la relación laboral, incluyendo la obligación de proporcionar documentación relevante cuando el empleador la solicita en ejercicio legítimo de su poder de dirección.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el primer criterio analizado si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador dado que se basa en una comprensión limitada del deber de buena fe laboral. En efecto, como se analizó previamente en el apartado 4.2.2.2.3 de esta investigación, la falta prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL debe entenderse en dos planos: **(i)** El primero, referido a obligaciones contractuales y funcionales propias del puesto, que es el que se valora en la limitación expuesta. **(ii)** Y el segundo, referido a deberes esenciales que se desprenden de la propia relación laboral como por ejemplo el deber de diligencia, lealtad, colaboración y obediencia; dejando constancia que, este segundo plano ha sido reconocido por reiterada jurisprudencia como la Casación N° 11950-2015-Junín y Casación N° 6503-2016-Junín.

Bajo este entendimiento los requerimientos que puedan realizarse en el marco de la fiscalización del certificado de descanso médico, como el requerimiento de pasar por un examen de reconocimiento médico, o que el certificado de descanso que presente tenga ciertas condiciones, o que cumpla con entregar el CITT correspondiente, o algún otro en el marco de la fiscalización de la suspensión del contrato por incapacidad temporal, si constituirían deberes esenciales del trabajador, en tanto son actos de colaboración que permiten al empleador cumplir con sus obligaciones legales y recuperar los subsidios que anticipa durante la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad. Quedando claro que, al limitar la configuración de la falta grave únicamente a obligaciones estrictamente funcionales, el Tribunal Constitucional ha desconocido el contenido esencial del deber de buena fe y ha interpretado de manera errónea las obligaciones de trabajo, generando un vacío que reduce de manera injustificada el ámbito de aplicación de la causal prevista por el legislador y afecta la

eficacia sancionadora del inciso a del artículo 25 de la LPCL, afectando directamente a su vez el equilibrio que debe primar en toda relación laboral al impedirle al empleador sancionar conductas que aunque no estén estrictamente vinculadas a funciones operativas propias del puesto que pueda desempeñar el trabajador, sí contravienen la buena fe existente, dañan la confianza, la cooperación y la sostenibilidad de la relación empleador-trabajador.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar, impide al empleador aplicar la causal del inciso a) para sancionar aquellos incumplimientos no asociados a funciones inherentes al cargo, incluso cuando estos incumplimientos sean graves y afecten la buena fe en la relación laboral, trayendo este criterio a nuestra investigación le impide específicamente al empleador llevar a cabo y sancionar el incumplimiento de aquellos requerimientos orientados a fiscalizar el uso de los certificados médicos o a promover acciones tendientes a obtener el reembolso de los subsidios asumidos durante la incapacidad temporal. Esto dificulta el manejo administrativo y económico dentro de la relación laboral, trasladando al empleador un riesgo patrimonial que la propia normativa del sistema de subsidios busca evitar. **(ii)** En segundo lugar, genera incentivos negativos en la conducta del trabajador, quien puede pensar que puede realizar todo tipo de acciones aun cuando atenten contra la relación laboral en la medida que estos no se encuentren asociados a las labores formales que asume con ocasión de su cargo. En nuestro caso, puede promover un escenario en el que se puedan desatender requerimientos formales de información, de entrega de documentos adicionales, de fiscalización, sin afrontar consecuencia disciplinaria alguna, debilitando así la eficacia de órdenes legítimas derivadas del poder de dirección del empleador. **(iii)** Finalmente, limita la capacidad del empleador de gestionar adecuadamente las ausencias por incapacidad, pues descarta la posibilidad de sancionar aquellas conductas que afectan directamente la confianza y la transparencia en el manejo del descanso médico, elementos que se tornan esenciales para la buena fe laboral.

En conclusión, sobre esta cuarta limitación, tenemos que esta consiste en una interpretación que reduce de manera injustificada el alcance del inciso a) del artículo 25 de la LPCL, al considerar únicamente el incumplimiento de obligaciones asociadas directamente al puesto que desempeña el trabajador. En efecto, los criterios contrapuestos identificados evidencian una tensión sobre el contenido del deber de buena fe, pero sobre todo del alcance de las “obligaciones de trabajo”. Consideramos que esta interpretación restrictiva de la norma traída a colación constituye una limitación irrazonable para el trabajador porque desconoce el plano de obligaciones que emanan de la relación laboral (y no necesariamente de las funciones del cargo), restringiendo injustificadamente la facultad sancionadora del empleador e impidiendo abordar conductas que generan perjuicio económico y afectan la confianza necesaria en la relación de trabajo. En pocas palabras, esta limitación desnaturaliza la finalidad del inciso a) del artículo 25 de la LPCL y debilita en su trayecto el ejercicio legítimo del poder de fiscalización y sanción del empleador, comprometiendo la eficacia del régimen disciplinario laboral.

e. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales

Continuando con la siguiente limitación, hemos identificado la interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL vinculada a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores. Esta limitación consiste en la interpretación de esta falta grave señalando que solo se configura cuando la orden incumplida se encuentra, como en el apartado anterior, estrictamente vinculada a las funciones propias del puesto del trabajador.

En ese entender quedarían excluidos de sanción aquellos supuestos en los que el empleador imparte órdenes que si bien no forman parte directa de las tareas ordinarias del trabajador vinculadas a su puesto de trabajo, en realidad sí derivan de la relación laboral y responden por lo tanto a una serie de obligaciones correlativas vinculadas a la gestión laboral, al cumplimiento de deberes de colaboración en dicho marco o meramente a la verificación formal de documentos necesarios para la administración de la relación de trabajo. Esta interpretación restringida reduce el alcance natural que el deber de obediencia debe tener, y actúa circunscribiéndolo la falta únicamente a las labores “literales” del cargo pese a que en toda relación laboral existen obligaciones adicionales que nacen del propio contrato, de la buena fe y de la necesidad de asegurar su ejecución regular.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en la sentencia **TC01**, en la cual se analizó la sanción impuesta a una trabajadora por la presunta comisión de diversas faltas graves, entre ellas la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, debido a que no presentó el CITT pese a los reiterados requerimientos del empleador, en este caso se concluyó que la entrega del CITT no se vinculaba con las labores “propias” del puesto de trabajo que desempeñaba la trabajadora ni mucho menos con una obligación legal estricta, en tanto la ausencia ya se encontraba justificada con informes médicos y por lo tanto la presentación del CITT para el trámite del subsidio no configuraba una falta que pudiese ser susceptible de despido. Por lo anterior se consideró que el incumplimiento no podía subsumirse en la causal prevista por el inciso a) del artículo 25 de la LPCL referido a la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores. A partir de este pronunciamiento se puede verificar un razonamiento que revela un criterio restrictivo según el cual únicamente las órdenes directa y funcionalmente asociadas a las labores específicas del puesto de trabajo del colaborador pueden justificar la configuración de la falta en cuestión.

En el otro extremo podemos considerar la sentencia **SL13**, a través de la cual se reconoció explícitamente que el empleador sí puede realizar requerimientos no vinculados estrictamente al desarrollo de funciones del trabajador, como por ejemplo en este caso se habilitó al empleador a pedir y sancionar la falta de entrega de cierta información mínima en los certificados médicos que presente el trabajador o el sometimiento al trabajador a exámenes de control, en tanto dichas exigencias forman parte legítima de su facultad de dirección y fiscalización orientada a verificar la real existencia de la incapacidad laboral. En dicha línea,

se consideró que la negativa del trabajador a colaborar o su falta de diligencia en la justificación del descanso sí configuró una falta grave.

Como se aprecia, a diferencia del caso **TC01**, este criterio entiende que los requerimientos del empleador no necesitan estar estrictamente vinculados a las funciones del puesto, sino que basta con que se anclen en obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en el deber de buena fe o en la necesidad de verificar situaciones que tienen impacto en la relación laboral. Sobre estos dos criterios podemos identificar la tensión que se genera entre un entendimiento reducido del alcance del poder de dirección limitado solo a las tareas nucleares del cargo y un entendimiento más amplio que considera las obligaciones complementarias indispensables para la administración de la relación de trabajo y la protección de los intereses empresariales legítimos.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el primer criterio analizado si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador dado que realiza una interpretación restrictiva que desconoce los efectos que debe tener el deber de obediencia y los ámbitos en que desarrolla una relación laboral (muchas veces fuera del contenido de funciones específicas del puesto de trabajo). Para empezar, debemos recordar cuales son los elementos que configuran la falta de reiterada resistencia a las órdenes del empleador, los cuales fueron previamente desarrollados en el punto 4.2.2.2.4. de esta investigación: (i) la orden debe ser clara y concreta, (ii) debe ser lícita y no abusiva, (iii) debe haber sido requerida de manera sucesiva y documentada, y (iv) debe existir una negativa consciente y deliberada del trabajador que afecte la buena fe laboral. Con ello en mente, es evidente que existen conductas vinculadas al uso fraudulento de certificados médicos que pueden ser subsumidas en esta causal, como la negativa reiterada a subsanar observaciones formales respecto de un certificado de descanso médico que carece de requisitos esenciales o también la resistencia injustificada a brindar documentación complementaria necesaria para tramitar el reembolso del subsidio al empleador. Tales órdenes, aunque no derivan de las funciones estrictas del puesto, sí derivan del contrato de trabajo y de los principios que lo rigen, en especial el deber de colaboración y la buena fe. Y por lo tanto llegar a sostener que el empleador no puede exigir su cumplimiento porque no son “*funciones del cargo*” implica a nuestro criterio vaciar de contenido el poder de dirección y convertir el deber de obediencia trabajador – empleador en un concepto meramente formal y con aplicación limitada. Es totalmente necesario en ese sentido recordar que una relación laboral genera múltiples obligaciones accesorias que no necesariamente forman parte del contenido funcional del puesto (funciones específicas) pero que en los hechos si resultan indispensables para la ejecución regular del contrato. Por ejemplo, saliendo un poco del tema de investigación, cuando el empleador requiere a un trabajador nuevo que actualice o confirme sus datos bancarios para efectos del pago de remuneraciones, en este caso la negativa injustificada a atender tal requerimiento no tiene relación directa con las tareas del puesto, sin embargo, sí constituye un incumplimiento a un deber esencial para la ejecución del contrato que es justamente el pago de remuneraciones. Este tipo de ejemplo es muy ilustrativo sobre lo que pasaría si se adoptara la interpretación

restrictiva que sostiene la presente limitación, pues el empleador estaría impedido de sancionar incluso la renuencia reiterada a cumplir con dichos deberes elementales cuyo incumplimiento perjudicaría la gestión laboral interna y podría incluso devenir en sanciones administrativas al empleador. Este ejemplo muestra claramente que la interpretación estrictamente funcional desconoce la naturaleza compleja y dinámica de las obligaciones laborales, y actúa reduciendo de manera irrazonable el ámbito de actuación legítima del empleador.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

- (i)** En primer lugar, restringe la capacidad del empleador de fiscalizar y sancionar la conducta del trabajador en ámbitos que si bien no están vinculados directamente con las funciones del puesto sí forman parte de la relación laboral y resultan esenciales para su adecuada ejecución.
- (ii)** En segundo lugar, genera espacios de inmunidad frente a la resistencia injustificada a órdenes vinculadas a la verificación de certificados de descanso médico, trámites administrativos para reembolso de pago de subsidio, gestión del vínculo laboral o la atención de observaciones razonables respecto del correcto uso de certificados médicos. Sobre los dos puntos anteriores, en consecuencia, creemos que esta limitación debilita la eficacia del poder de dirección y fiscalización del empleador dificultando la prevención, seguimiento y sanción de conductas fraudulentas asociadas al uso de certificados de descanso médico y por lo tanto limita las herramientas legítimas con las que debería contar un empleador para enfrentar dicho uso indebido, generando un desbalance en la relación laboral en detrimento de la protección de los intereses empresariales.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación consiste en la interpretación restringida sobre la causal de reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, en el sentido de circunscribirla únicamente a las tareas estrictamente vinculadas al puesto de trabajo. Asimismo, de los criterios contrapuestos encontrados, por un lado, el caso TC01 y por otro lado el caso SL13 muestran una tensión entre una interpretación literal y restrictiva del poder de dirección y otra que reconoce su dimensión contractual y dentro del ámbito de la buena fe. A partir de ello, consideramos que esta interpretación limitada sí constituye una restricción porque desconoce que la relación laboral genera obligaciones complementarias que el trabajador debe cumplir, aun cuando no formen parte de su labor estrictamente operativa, y porque reduce indebidamente la capacidad del empleador para fiscalizar y sancionar conductas hasta cierto punto obstructivas que afectan la correcta ejecución del contrato de trabajo. Por todo lo anterior, creemos que esta limitación opera como un recorte injustificado del ámbito legítimo de actuación del empleador (tanto a nivel fiscalización como a nivel sanción), debilitando su facultad para prevenir y corregir conductas que aunque no estén vinculadas estrictamente al puesto, en realidad si repercuten directamente en la administración eficiente y transparente de la relación laboral.

f. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado la interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Esta limitación consiste en el condicionamiento de la configuración de esta falta grave al cumplimiento de requisitos no previstos por la norma y que reducen significativamente la eficacia del RIT como instrumento de regulación, control y sanción legalmente habilitada a favor del empleador.

Entre los requisitos no establecidos en la norma, algunos tribunales han sostenido que para que se configure la falta: **(i)** El empleador debe acreditar un perjuicio económico derivado del incumplimiento del RIT (*requisito no contemplado en la LPCL*). **(ii)** No es posible sancionar la inobservancia de obligaciones contenidas en el RIT cuando estas obligaciones impuestas no se encuentran previamente reguladas en la ley (*desconociendo el carácter normativo del RIT*). **(iii)** El empleador no puede exigir obligaciones más estrictas que las previstas en la ley como: la presentación del CITT, la obligación de justificar una ausencia dentro de un plazo más breve que el legal o el requerimiento de certificados médicos en formatos específicos (*pese a que dichas exigencias no contravienen la ley y se encuentran dentro del ámbito de regulación que la normativa permite al empleador*).

Todas estas “interpretaciones” aunque en apariencia pretendan sustentarse en una lógica protectora hacia el trabajador, en realidad, terminan vaciando de contenido la fuerza vinculante del RIT y generan espacios de incertidumbre en el ejercicio del poder de fiscalización y sanción del empleador, lo cual es muy relevante en el contexto de nuestra investigación dentro del marco del uso fraudulento de certificados médicos.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en varias sentencias como: **(i) SL04** en la que se desestimó la configuración de la falta grave pese a que la trabajadora incumplió la disposición prevista en el RIT referida a la obligación de tramitar y remitir el CITT, argumentando que no existió perjuicio económico al empleador. **(ii) C18** y **TC02** que sostienen que la presentación del CITT no puede ser exigida al trabajador a través del RIT pues la ley no lo contempla como requisito para justificar una ausencia. **(iii) SL33** en el cual se establece que el RIT no puede fijar un plazo menor al legalmente previsto para la presentación de justificantes, afirmando que debe prevalecer el plazo del artículo 37 del RLFE incluso cuando el reglamento había fijado un estándar organizativo razonable para el funcionamiento de la empresa.

Como se aprecia, el ratio de las sentencias traídas a colación responden a una misma lógica, y es que, a su consideración, el RIT solo sería exigible si causa algún perjuicio económico y si replica el contenido de la ley, reduciendo el reglamento interno a un instrumento meramente declarativo y no normativo.

En el otro extremo tenemos una serie de pronunciamientos a los que hemos denominado “criterios contrapuestos” que de forma opuesta a las sentencias que sustentan la limitación, reconocen la eficacia del RIT y evidencian que es posible estructurar un criterio más coherente

con la ley: (i) **SL05** señala que la trabajadora incumplió el deber de presentar los certificados médicos en el plazo y forma dispuesto por el RIT (*el cual era menor al del RLFE*), señalando que no corresponde convalidar la falta de diligencia. (ii) **SL07** y **SL08** reconoce expresamente que la justificación de inasistencias debe realizarse conforme al RIT y que la inobservancia de dichos procedimientos si constituye una infracción sancionable. (iii) **SL11** valida la exigibilidad del CITT en plazos razonables, descartando la justificación de demoras excesivas y reconociendo que el incumplimiento del RIT configura falta grave. (iv) **SL15** valora no solo los plazos establecidos, sino también el perjuicio indirecto generado por la presentación tardía de los certificados. (v) **SL17** reitera que el trabajador debe cumplir tanto los plazos legales como los reglamentarios. (vi) Finalmente, **SL29** afirma que la inobservancia del RIT sí es imputable al trabajador y que incluso puede servir como base para sustentar inconductas funcionales cuando se acreditan actos deshonestos.

De ambos lados se aprecia la existencia de una tensión legal entre los dos criterios lo cual revela un conflicto entre la protección del trabajador y la potestad de dirección (*regulación, fiscalización y sanción*) del empleador, ello pues, mientras un sector privilegia una interpretación extensiva de los derechos del trabajador al punto de limitar la eficacia del RIT, el otro sector reconoce la naturaleza normativa del RIT como parte del ordenamiento interno que rige la relación laboral.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el criterio analizado **si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que impone exigencias que no se encuentran previstas en la ley y actúa desnaturalizando el contenido del inciso a) del artículo 25 de la LPCL y afectando la eficacia del RIT como instrumento normativo de regulación y control de la relación laboral, lo cual puede evidenciarse de la siguiente manera: (i) En primer lugar, tenemos como aspecto problemático que se exige al empleador acreditar un perjuicio económico tangible como condición indispensable para sancionar la inobservancia del RIT. Esta exigencia contraviene el principio de legalidad, conforme al cual toda autoridad debe actuar dentro de los límites que la ley establece y sin añadir requisitos no previstos en ella. En efecto, el artículo 25 de la LPCL no condiciona la existencia de falta grave a la demostración de un daño económico, más bien, reconoce que una falta grave puede configurarse por infracciones que afecten otros aspectos como la disciplina y la buena fe laboral, como deberes esenciales que sostienen la relación de trabajo, incluso si no generan pérdidas materiales. De lo antes expuesto resulta evidente que, al introducir este requisito, la jurisprudencia vuelve irrazonablemente difícil sancionar conductas que si bien no ocasionan perjuicio patrimonial directo, sí vulneran la buena fe de la relación laboral y comprometen en buena cuenta la confianza necesaria para el mantenimiento del vínculo laboral. (ii) En segundo lugar, se sostiene que el empleador no podría sancionar el incumplimiento de disposiciones contenidas en el RIT cuando estas no estén previamente desarrolladas en una norma legal. Esta posición desconoce abiertamente la naturaleza jurídica del RIT y el marco normativo que lo habilita, mismo que se encuentra recogido en el Decreto Supremo N° 039-91-TR, que regula el contenido y eficacia del RIT. De dicha norma se desprenden elementos esenciales: el

artículo 1 establece que el RIT determina las condiciones a las que deben sujetarse empleadores y trabajadores, el artículo 2 autoriza expresamente a incluir disposiciones sobre inasistencias, permisos, obligaciones, medidas disciplinarias y todas las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo con la actividad de la empresa, el artículo 4 prevé su aprobación automática ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y, el artículo 5 reconoce el mecanismo para impugnarlo en caso de contravenir la ley. De este marco normativo queda evidenciado que el RIT es un instrumento habilitado por ley para regular espacios no previstos por la legislación, precisamente porque la ley no puede anticipar todas las particularidades de cada organización. En consecuencia, resulta irrazonable sostener que solo pueden sancionarse incumplimientos de obligaciones expresamente previstas en la ley pues ello vaciaría de contenido la función del RIT, reduciría el poder de organización del empleador, y, desconocería la autorización normativa para regular ámbitos propios de la actividad empresarial. Por supuesto, pese a lo expuesto es claro que el RIT no puede contravenir derechos fundamentales del trabajador; pero dentro de los márgenes que la ley establece, sus disposiciones deberían tener plena validez y exigibilidad. (iii) En tercer lugar, se afirma que el RIT no podría incorporar reglas más rigurosas que las mínimas establecidas por la ley, como por ejemplo exigir la presentación del CITT; aceptar solo ciertos tipos de certificados, o establecer plazos más breves para justificar inasistencias. No podemos estar de acuerdo en este extremo pues se confunde la prohibición de establecer obligaciones contrarias a la ley con la facultad legítima de establecer obligaciones adicionales siempre que no vulneren derechos fundamentales. En efecto, el propio Decreto Supremo N° 039-91-TR confirma que el RIT puede regular aspectos no previstos en la ley, siempre que respete el marco normativo general y sea comunicado a los trabajadores. Además, esta interpretación ignora que las disposiciones sobre la presentación del CITT se encuentran incluso respaldadas en el numeral 6.2.4.2 de la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014 que establece los requisitos documentarios para la validación de certificados médicos provenientes del sector privado. Entre dichas disposiciones encontramos la habilitación no solo al empleador, sino también al trabajador, a sus familiares, o a algún representante de presentar el expediente para la validación del certificado médico, así como, la documentación adicional que justifique la incapacidad, disposición que evidencia que no solo el trabajador se encuentra habilitado por norma para realizar el trámite sino que a nuestro criterio está en la mejor posición para colaborar con la gestión administrativa que permita al empleador solicitar el reembolso del subsidio. Por tanto, si la obligación de presentar el CITT (o cualquier otra obligación que se encuentre en el RIT) se encuentra (a) permitida normativamente, (b) incorporada en el RIT, (c) aprobada automáticamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, (d) comunicada a los trabajadores y (e) no impugnada por los mismos, resulta jurídicamente irrazonable que se invalide su exigibilidad bajo el argumento de que no está prevista expresamente en la ley, interpretación judicial que reduce injustificadamente la eficacia normativa del RIT y la imposición de restricciones no contempladas por la legislación laboral.

En conjunto, podemos decir que estas interpretaciones jurisprudenciales debilitan gravemente el rol del RIT como herramienta de regulación, fiscalización y sanción, especialmente en el contexto de nuestra investigación en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. La consecuencia es un escenario en el que decisiones judiciales terminan dejando sin efecto sanciones disciplinarias válidamente impuestas, basándose en criterios restrictivos ajenos a la ley, afectando la seguridad jurídica y debilitando la capacidad del empleador para garantizar el uso adecuado de los descansos médicos.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar, al reducir la eficacia del RIT a incumplimientos que generan detrimento económico, el empleador queda impedido de aplicar sanciones por incumplimientos que afectan la buena fe y la disciplina pero que no generan un perjuicio económico directo, aun cuando constituyan conductas claramente dañinas para la organización del trabajo, situación que debilita el poder disciplinario, fomenta la reiteración de conductas negligentes y dificulta el control del uso fraudulento de certificados médicos. **(ii)** Asimismo genera un escenario de inseguridad jurídica, puesto que la aplicabilidad de las reglas del RIT dependerá del criterio particular del juez, lo que obstaculiza la previsibilidad y fomenta la desconfianza en el sistema de justicia de nuestro país. **(iii)** La consecuencia final es una distorsión del equilibrio entre los derechos del trabajador y la potestad de dirección (regulación, fiscalización y sanción) del empleador inclinándose hacia una interpretación que, bajo la apariencia de protección, termina por desnaturalizar la función del RIT y limitar el ejercicio legítimo del poder disciplinario empresarial.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación consistente en la interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL respecto de la inobservancia del RIT constituye una limitación porque desconoce la naturaleza normativa del reglamento interno, introduce requisitos no previstos por la ley, restringe indebidamente la potestad reglamentaria del empleador y genera un impacto negativo en la capacidad real de fiscalizar y sancionar incumplimientos. De la revisión jurisprudencial realizada se evidenció la tensión existente entre el deber de proteger al trabajador y la necesidad de garantizar la eficacia de los mecanismos internos de control. Ahora bien, de lo expuesto consideramos que es indispensable que a nivel jurisdiccional se establezca un criterio equilibrado que sin desproteger derechos fundamentales del trabajador reconozca la plena eficacia del RIT como herramienta normativa esencial.

g. Incorrecta interpretación del inciso c) del artículo 25 de la LPCL

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado la incorrecta interpretación del inciso c) del artículo 25 de la LPCL, la cual se origina en una lectura parcial del contenido de la norma citada. En efecto, aunque dicho inciso contempla literalmente diversas modalidades de afectación al patrimonio del empleador como la apropiación consumada o frustrada, utilización y retención indebidas de bienes, existe una interpretación que ha restringido su aplicación únicamente a supuestos de despojo forzado o no consentido. Al respecto,

contemplamos que esta interpretación omite que el inciso invocado sanciona además la retención indebida de bienes entregados legítimamente, siendo así, la limitación consiste precisamente en esa omisión, y justamente aterrizándolo en nuestra investigación esta limitación se manifiesta en sostener que no existe falta grave cuando el trabajador se rehúsa a devolver un subsidio pagado por el empleador ante la negativa de EsSalud de reembolsarlo bajo el argumento de que dicho pago fue realizado de forma voluntaria.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en la sentencia **TC01**, en el que se resolvió un proceso de amparo por despido nulo declarando fundada la demanda y ordenando la reposición de la trabajadora. En dicho caso el empleador le imputó a la trabajadora la comisión de faltas graves previstas en los literales a) y c) del artículo 25 de la LPCL, siendo relevante para este análisis la acusación vinculada a la apropiación de bienes del empleador contemplada en el inciso c) del artículo 25 en mención. De los hechos se tiene que la trabajadora habría recibido durante su periodo de incapacidad temporal por enfermedad una suma de dinero por concepto de subsidio que la empresa había abonado con cargo al posterior reembolso por parte de EsSalud. En ese orden de ideas, ante la falta de reembolso de subsidio por falta de presentación del CITT debido a un incumplimiento de la trabajadora, esta se negó a devolver dicho monto. Sin embargo, el Tribunal Constitucional sostuvo que no existió apropiación indebida, pues el dinero le fue entregado voluntariamente por el empleador, concluyendo que no había falta grave tipificada y anulando la sanción impuesta. A nuestro criterio, esta decisión evidencia una errónea interpretación de la causal que fue invocada por el empleador, al asociar esta falta exclusivamente a supuestos de despojo involuntario de bienes, sin considerar la modalidad de retención indebida.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el criterio analizado si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador dado que desnaturaliza el alcance del inciso c) del artículo 25 de la LPCL al no considerar íntegramente sus elementos constitutivos de acuerdo a ley. Según nuestra lectura, la causal analizada no se agota simplemente en proteger los bienes del empleador frente a actos de despojo, sino que también prevé la ilicitud generada por la retención injustificada de bienes que permanecen bajo la esfera de disposición del trabajador. Es por ello por lo que creemos que al exigir que la empresa acredite una apropiación derivada de un despojo involuntario y descartar cualquier vulneración cuando la entrega inicial fue voluntaria se estaría distorsionando la finalidad de la causal que es justamente el asegurar la devolución o uso correcto de los bienes del empleador.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación: **(i)** En primer lugar, se vulnera el principio de legalidad pues la norma es aplicada por el órgano jurisdiccional de forma incompleta omitiendo uno de sus supuestos de configuración. **(ii)** En segundo lugar, se restringe la capacidad de respuesta (facultad sancionadora) ante conductas que generan un perjuicio económico al empleador, impidiéndole sancionar la negativa injustificada del trabajador a devolver bienes o recursos, aun cuando dicha conducta encaje

plenamente en el supuesto legal de retención indebida. (iii) Finalmente, fomenta un espacio de impunidad frente a conductas abusivas por parte del trabajador, a quien en otras palabras le bastaría que la entrega inicial haya sido voluntaria para que pueda conservar bienes del empleador sin consecuencia disciplinaria alguna, aun cuando exista un requerimiento expreso de devolución por parte de su empleador.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación se configura a partir de una errónea interpretación del inciso c) del artículo 25 de la LPCL la cual excluye injustificadamente la modalidad de retención indebida, aun cuando esta se encuentra prevista en la causal citada. Respecto a la sentencia analizada, se ha evidenciado la existencia de esta limitación aplicable solo a supuestos de apropiación mediante despojo involuntario, y no a la ilicitud de mantener indebidamente bienes entregados legítimamente. En ese sentido, hemos determinado que este criterio constituye una limitación irrazonable al poder de fiscalización y sanción del empleador al desnaturalizar el contenido de la falta, impidiendo la aplicación adecuada de la sanción correspondiente y reduciendo la capacidad del empleador para reaccionar frente a conductas que si afectan su patrimonio. Por todo lo antes expuesto, decimos que este criterio interpretativo si configura un obstáculo real y significativo para el ejercicio efectivo del poder disciplinario del trabajador, que actúa incluso proyectando efectos negativos tanto en la gestión interna como en la protección de los bienes empresariales.

h. Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL

Continuando con la siguiente limitación, hemos identificado la restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL, causal que sanciona la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, y que, su configuración bajo el tema de investigación propuesto en esta tesis se vincula directamente con la presentación de descansos médicos falsos para justificar ausencias o evitar descuentos. Esta limitación consiste en el condicionamiento de la configuración de esta falta grave al cumplimiento de requisitos no previstos por la norma que reducen la eficacia de este inciso, y, en la imposición al empleador de estándares probatorios que exceden la propia lógica de distribución de la carga probatoria en el proceso laboral.

Entre las exigencias impuestas, algunos tribunales han sostenido que para que se configure la falta: (i) El empleador **debe probar que el trabajador conocía de la falsedad** del documento presentado. (ii) El empleador **debe demostrar el perjuicio económico ocasionado** por la entrega de información falsa. (iii) El empleador **debe probar la falsedad del diagnóstico** (*falsedad ideológica*) aun cuando se pruebe que el documento sea falso al contener algún dato o información falsa (*como lugar, médico, fecha de atención, entre otros*) indicando que tales incumplimientos son meramente formales siendo necesaria una investigación más profusa para probar la falsedad del diagnóstico médico. (iv) El empleador **debe probar penalmente la comisión del delito de falsificación de documentos** contemplada en el artículo 427 del CP para que se configure la causal señalada.

Como se analizará, estas restricciones no se derivan del texto de la ley y en los hechos restringen injustificadamente la capacidad del empleador para fiscalizar y sancionar conductas que afectan directamente el principio de buena fe laboral, al considerar que irregularidades verificables como la inexistencia de la clínica consignada, la falta de registro del profesional, la ausencia de historia clínica, contradicciones documentales o la comprobación de firmas apócrifas, constituirían meras faltas formales incapaces de configurar la causal de despido; trasladando al empleador la carga de probar aspectos que solo podrían ser determinados mediante investigaciones médicas (*falsedad de diagnóstico*), penales (*delito de falsificación de documentos*) o periciales altamente técnicas y en muchos casos imposibles de obtener (*que el trabajador conocía la falsedad*).

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en varias sentencias como: **(i) C01** en el que se concluyó que aun cuando estaba objetivamente demostrado que el certificado médico había sido emitido por un profesional sin registro, tal irregularidad no podía atribuirse al trabajador ya que no se probó si este conocía la falsedad. **(ii) C21** en el que se sostuvo que la determinación formal del director del centro médico quien informó que el certificado no había sido emitido por la institución no permitía concluir su falsedad, exigiéndose al empleador una investigación más profusa orientada a determinar la veracidad del diagnóstico. **(iii) SL18** en el que pese a la concurrencia de múltiples indicios graves de simulación (*certificado emitido por un familiar, fecha posterior al día de incapacidad, ausencia de atención médica efectiva y reconocimiento expreso de que nunca fue atendida*), se consideró que estos elementos no constituían prueba suficiente de falsedad pues no se probó la falsedad del diagnóstico. **(iv) SL23** en el que se descartó la configuración de la falta aún frente a una pericia grafotécnica que acreditaba que la firma no correspondía al médico tratante, privilegiándose la presunción de veracidad del certificado salvo demostración penal de su falsedad. **(v) SL26** en el que incluso frente a la carta de la directora del hospital negando la atención del trabajador, la inexistencia de historia clínica y la ausencia de sustento médico alguno, la Sala concluyó que el CITT no era falso por encontrarse registrada la atención en el sistema de ESSALUD, pese a que dicho registro se hubiera generado con posterioridad. **(vi) TC04** en el que se sostuvo que no se configuraba la falta pues no se demostró la falsedad del diagnóstico de la enfermedad, siendo que, las “irregularidades” en torno a los requisitos formales del certificado no resultaban suficientes para determinar la falsedad del documento, además, que no se habría acreditado perjuicio económico ni la intención de obtener una ventaja.

Como se aprecia, este bloque de sentencias revela un mismo patrón de razonamiento tendiente a la imposición de cargas probatorias irrazonablemente elevadas, exigencias de probar elementos subjetivos que solo existen en la esfera interna del trabajador y requerimientos de acreditar hechos ajenos al tipo infractor que contiene el inciso d del artículo 25 de la LPCL, como el perjuicio económico o la comisión del delito de falsificación. En el otro extremo tenemos una serie de pronunciamientos a los que hemos denominado “criterios contrapuestos” que de forma opuesta a las sentencias que sustentan la limitación, evidencian que es posible

estructurar un criterio más coherente con la ley: (i) Tenemos en principio, aquellos pronunciamientos que admiten que el dolo requerido por el inciso d) del artículo 25 puede inferirse del acto mismo de presentar un documento irregular para justificar una inasistencia o evitar un descuento, sin necesidad de acreditar que el trabajador conocía la falsedad; así ocurre en **SL10** en el cual se afirma que el beneficio buscado permite presumir la intencionalidad y en el **SL12** en el cual se precisa que acreditada la falsedad corresponde al trabajador demostrar su buena fe mediante indicios razonables. (ii) Asimismo tenemos el **C09** y **C19** en los que se sostiene que no es necesario probar la falsedad del diagnóstico contenido en el certificado, siendo suficiente demostrar la falsedad material o la constatación de irregularidades objetivas que afecten la autenticidad del certificado, incluso mediante la concurrencia de indicios razonables como ocurre en **SL06, SL09, SL10, SL12, y SL28**, o incluso a partir de manifestaciones directas del propio médico negando la autoría como en los casos **SL10 y SL24**. Como se aprecia, esta línea más equilibrada revela otra forma de razonamiento la cual reafirma que lo relevante es la comprobación de la presentación de información falsa y no necesariamente la falsedad de todo el documento o la falsedad del acto médico o la comprobación penal del delito.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el criterio analizado **si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que introduce exigencias que no solo no se desprenden del inciso d) del artículo 25 de la LPCL, sino que además vulneran las reglas de distribución de la carga probatoria previstas en el artículo 23 de la NLPT:

(i) **Deber de probar que el trabajador conocía de la falsedad**

La primera dimensión de esta limitación se manifiesta en la exigencia de que el empleador acredite que el trabajador conocía la falsedad del documento que presentó. Al respecto, creemos que tal exigencia no solo carece de sustento normativo, sino que supone imponerle al empleador la prueba de un elemento meramente subjetivo el cual se encuentra alojado en la esfera interna de la voluntad del trabajador, lo cual resulta imposible de probar.

En principio, debemos recordar el artículo 23.1 de la NLPT que establece como regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, el tenor de este artículo debe ser entendido en concordancia con el artículo 23.4 el cual precisa que en materia de extinción de la relación laboral le corresponde al empleador demostrar la existencia de un motivo razonable distinto al lesivo alegado por el trabajador.

Con lo cual, interpretadas estas disposiciones en conjunto, nos permiten determinar **primero** que el empleador debe acreditar la configuración objetiva del motivo razonable que justificó su decisión, es decir, la verificación de los hechos que integran la falta grave invocada, siendo que en el caso concreto del inciso d) del artículo 25 de la LPCL, ello supone demostrar que el trabajador entregó información falsa con la intención de obtener una ventaja o causar un perjuicio, precisando que para nosotros esta “intención” no opera

como un elemento psicológico que deba ser probado, sino como un resultado natural del acto objetivo de presentar un documento falso para justificar una ausencia o eludir un descuento. Siendo por ello irrazonable exigir que el empleador demuestre que el trabajador sabía que el certificado era falso, pues, si el empleador acredita la existencia de irregularidades objetivas en el documento (inconsistencias, firmas apócrifas, inexistencia del establecimiento, negación expresa del médico o ausencia de historia clínica) o la comisión de actos contradictorios del trabajador, este ya ha cumplido con demostrar la presentación de información falsa. Por lo que, **segundo**, si el trabajador sostiene que actuó de buena fe o que desconocía la falsedad, entonces es él quien conforme al artículo 23.1 de la NLPT debe acreditar esos nuevos hechos con indicios razonables. Este es precisamente el criterio asumido en el caso **SL12**, donde se sostiene que corresponde al trabajador acreditar que actuó de buena fe, interpretación que se ajusta a lo establecido en la NLPT pues desplaza hacia quien alega un hecho interno la obligación de acreditarlo. El extremo de la limitación analizado invierte esta carga y exige al empleador pruebas imposibles de obtener, obligándolo a demostrar estados mentales o procesos subjetivos que solo existen en la conciencia del trabajador, desplazamiento que además erosiona la coherencia del artículo 23 de la NLPT, vacía de contenido su regla general y coloca al empleador en una situación probatoria insalvable.

(ii) Deber de demostrar el perjuicio económico ocasionado

La segunda dimensión de esta limitación se manifiesta en la exigencia al empleador demostrar un perjuicio económico ocasionado por la presentación de la información falsa para configurar la falta grave. Este criterio constituye una limitación pues desconoce que el inciso d) del artículo 25 no requiere la existencia material de un daño, sino únicamente la presentación de información falsa con la **intención** de causar perjuicio u obtener una ventaja. Esta “*intención de causar perjuicio*” como se ha señalado, no implica la reconstrucción psicológica de la voluntad del trabajador, pero tampoco implica el deber de que dicha intención se haya materializado en un perjuicio económico.

Este razonamiento ha sido recogido expresamente en el criterio de **SL10** donde se afirma que la intención se puede inferir del acto mismo, en tanto presentar un certificado irregular tiene como efecto evitar descuentos, justificar inasistencias y acceder a un beneficio indebido, sin que en tal caso se exija la materialización de daño material tangible. Por lo que, al exigir la demostración de un perjuicio económico real supone añadir un elemento no previsto por la ley. Además, convertir la falta en un supuesto de incumplimiento que vuelve prácticamente imposible su acreditación en los casos en que el empleador actuó preventivamente y evitó el perjuicio, lo que paradójicamente penaliza la diligencia del empleador y desnaturaliza la finalidad de la norma.

(iii) Deber de probar la falsedad del diagnóstico médico

La tercera dimensión de esta limitación se manifiesta en la exigencia de acreditar la falsedad del diagnóstico médico, como si la falta laboral prevista en el inciso d) del artículo 25 de la LCPL exigiera demostrar que el trabajador no se encontraba enfermo.

Esta interpretación es errónea pues desconoce que la falta no exige probar la falsedad del diagnóstico, sino meramente la falsedad de la **información** presentada al empleador; es decir, la autenticidad documental, la regularidad formal y la validez objetiva del soporte utilizado para justificar la ausencia: “d) El uso o entrega de (...) **información falsa** al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja (...)” (el resaltado es nuestro)

Con lo cual entendemos que las irregularidades relativas a la autoría, firma, inexistencia del establecimiento, ausencia de atención en la historia clínica o la negación del profesional tratante son, por sí mismas, información falsa en sentido que prevé el inciso d), aun si no se llega a acreditar el contenido médico de la incapacidad. Siendo esto así, creemos que exigir la verificación de la falsedad del diagnóstico equivale a convertir la fiscalización laboral en una investigación médica que excede la capacidad del empleador y que además vulnera la lógica del artículo 25 pues no es específicamente la falsedad en el diagnóstico de la enfermedad lo que se sanciona, sino la presentación de un documento irregular para obtener un beneficio. En mérito a lo anterior, afirmamos que esta dimensión establecida en la jurisprudencia obliga al empleador a probar la falsedad del diagnóstico e impone un estándar probatorio imposible y desproporcionado, obstaculizando la fiscalización y sanción de conductas fraudulentas.

(iv) Deber de probar penalmente la comisión del delito de falsificación de documentos

Finalmente, una cuarta dimensión de esta limitación se manifiesta en la exigencia al empleador de acreditar la comisión del delito de falsificación documental tipificado en el artículo 427 del Código Penal, con lo que, traslada al ámbito laboral requerimientos propios del proceso penal los cuales no corresponden a la naturaleza de la imputación ni se condicen del texto del inciso.

Así pues, consideramos que esta exigencia desconoce la autonomía del derecho laboral y confunde la tipicidad laboral de la falta con la tipicidad penal de un delito. A nuestro juicio, la falta grave contemplada en el inciso d) es autónoma respecto del delito de falsificación documental tipificado en el Código Penal, siendo ello así, consideramos que su configuración no depende de que exista una sentencia penal ni de que se acrediten los elementos típicos del ilícito.

Siendo que, de convertir la falta en un ilícito penal se traslada al empleador una carga investigativa que excede sus facultades fiscalizadoras y sancionadoras, y además vacía de eficacia el mecanismo disciplinario en tanto quien tiene la facultad de determinar la comisión de un delito es un juez, y, el proceso penal para lograr un pronunciamiento penal puede ser considerablemente extenso.

En efecto, el derecho laboral sanciona a través de esta falta la afectación a la buena fe laboral, la cual se ve comprometida desde el momento en que el trabajador presenta información no auténtica, más allá de que dicha conducta sea o no constitutiva de delito.

Estas cuatro dimensiones analizadas (*la exigencia de probar el conocimiento de la falsedad, la demostración de un perjuicio económico efectivo, la acreditación de la falsedad del diagnóstico médico y la equiparación con requisitos del delito de falsificación documental*) como se ha expuesto ampliamente sí constituyen limitaciones irrazonables porque desnaturalizan la falta, contravienen el proceso laboral y generan cargas probatorias imposibles de cumplir. A través de las sentencias constituyentes del criterio contrapuesto se puede establecer que tales exigencias restringen de manera significativa el poder de fiscalización y sanción del empleador erosionando la finalidad del artículo 25 de la LPCL, debilitando la buena fe laboral y promoviendo un escenario de impunidad funcional que permite la proliferación del uso indebido de certificados médicos.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar debilita el poder de fiscalización del empleador, quien aún frente a irregularidades objetivas del descanso médico puede verse impedido de sancionar la presentación de documentos falsos o adulterados. **(ii)** En segundo lugar genera un incentivo negativo para el trabajador que comete este tipo de acciones fraudulentas pues las altas exigencias probatorias hacen prácticamente imposible sancionar dichas conductas vinculadas al uso indebido de certificados médicos. **(iii)** En tercer lugar desalienta el control preventivo y se promueve un escenario de impunidad relativa, en el que la simple invocación de desconocimiento o la exigencia de probar la falsedad del diagnóstico médico se convierten en barreras procesales que neutralizan la potestad disciplinaria. **(iv)** Finalmente consideramos que ocasiona cierta inseguridad jurídica en la gestión laboral pues el empleador no puede prever con claridad cuándo su actuación será validada o anulada por la autoridad judicial.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación se configura a través de una interpretación excesivamente protectora que no solo desnaturaliza la finalidad del inciso d) del artículo 25 de la LPCL, sino que además vacía el contenido del poder de fiscalización del empleador, obligándolo a probar extremos que la propia norma no exige. De los criterios jurisprudenciales contrapuestos analizados se extrae que hay tribunales que reconocen la suficiencia de irregularidades objetivas y la posibilidad de inferir el dolo del acto mismo, como el estándar más compatible con la lógica de la norma, con la carga probatoria equilibrada y con el deber de ambas partes de actuar con lealtad. De este modo queda claro para nosotros que la restricción indebida analizada constituye una limitación significativa en el poder de fiscalización y sanción del empleador que actúa condicionando la eficacia del poder de dirección y sanción en los casos de presentación de información falsa.

i. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL

Continuando con la siguiente limitación hemos identificado la aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la configuración de la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, limitación que se manifiesta en varios criterios jurisprudenciales que en conjunto revelan una serie de interpretaciones erróneas en torno al plazo máximo para

justificar inasistencias. Para comprender el alcance de esta limitación es necesario partir del marco normativo involucrado, tenemos en primer lugar el inciso h) del artículo 25 de la LPCL el cual establece como supuesto de falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos. Este artículo debe ser entendido en concordancia con el artículo 37 del RLFE el cual precisa que para evitar que la ausencia configure abandono, el trabajador debe poner en conocimiento del empleador las razones de su inasistencia dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia, debiendo computarse dicho plazo en días hábiles. Como se aprecia, el sentido de esta norma es claro en imponer un plazo perentorio de 3 días para que el empleador tome conocimiento oportunamente de las razones que justifican la ausencia de su trabajador, sin embargo, la jurisprudencia revela que la aplicación del artículo 37 del RLFE se ha visto distorsionada en diversas dimensiones.

Entre las interpretaciones del artículo en análisis, algunos tribunales han sostenido que: **(i) El trabajador no debe necesariamente justificar en el término del tercer día de producida**, sino que puede justificarla en momentos procesales posteriores, como al término del plazo para efectuar descargos, antes de la imputación de cargos, antes de la imposición de la sanción, o incluso durante el proceso judicial de reposición. **(ii) No es aplicable el plazo de 3 días, cuando concurren hechos no imputables** al trabajador que impidieron presentar la justificación dentro del término. **(iii) El cómputo del plazo de tres días debe iniciarse desde la reincorporación del trabajador** y no desde la producción de la ausencia. **(iv) El “verdadero” alcance del artículo 37 no exige la presentación inmediata de un documento que justifique la ausencia, sino únicamente que el trabajador “ponga en conocimiento”** las razones de su ausencia, pudiendo la acreditación objetiva realizarse posteriormente, incluso hasta antes del despido.

Como se analizará estas dimensiones evidencian una misma manifestación de la limitación y es que la jurisprudencia ha reinterpretado el contenido y alcance del artículo 37 del RLFE de forma tal que el plazo de tres días deje de operar como un límite claro, objetivo y perentorio para la justificación de inasistencias del trabajador frente a su empleador.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta en varias sentencias como: **(i) C06** en el que se determinó que no existe abandono de trabajo porque la justificación puede presentarse hasta el término del plazo otorgado al trabajador para efectuar descargos. **(ii) C08 y SL01** en los que se determinó que no existe abandono de trabajo porque que la justificación puede ser presentada hasta antes de la imputación de la falta. **(iii) SL22 y SL30** en los que se determinó que no existe abandono de trabajo porque que la justificación puede ser presentada hasta antes de la imposición de la sanción. **(iv) C18** en el que se determinó que no hubo abandono de trabajo porque la justificación puede presentarse incluso durante el proceso de reposición. **(v) SL03** en el que se determinó que no hubo abandono porque el trabajador no pudo obtener oportunamente el CITT debido a retrasos en la entidad de salud, por lo que la comunicación tardía, más allá de los 3 días que prevé la ley, debe ser excusada, pese a que dicho inconveniente tampoco fue puesto en conocimiento del empleador. **(vi) SL33** en el que se determinó que no hubo

abandono de trabajo pues el plazo de 3 días para justificar la inasistencia se contabiliza desde la reincorporación al centro de trabajo y no desde que se produce la ausencia. **(vii) SL30** en el que se interpretó que el “verdadero” alcance del artículo 37 del RLFE exige únicamente que el trabajador ponga en conocimiento las razones de la inasistencia, sin necesidad de presentar de inmediato documentos que la acrediten. En conjunto, estas resoluciones comparten una misma tendencia que es la inaplicación o reinterpretación del artículo 37 del RLFE ampliando el plazo de justificación, condicionando su exigibilidad a hechos externos o redefiniendo el contenido mismo del deber de justificar. Todas estas interpretaciones privilegian la protección del trabajador, pero actúan frente a la necesidad del empleador de contar con un plazo claro y verificable para calificar la ausencia como abandono de trabajo. Las sentencias expuestas evidencian una tensión evidente entre el derecho a la estabilidad laboral del trabajador y la facultad del empleador de fiscalizar oportunamente las inasistencias y sancionar de ser el caso la configuración del abandono de trabajo.

En el otro extremo tenemos una serie de pronunciamientos a los que hemos denominado “criterios contrapuestos” que de forma opuesta a las sentencias que sustentan la limitación, evidencian que es posible estructurar un criterio más coherente con la ley: **(i)** Tenemos en principio, aquellos pronunciamientos que mantienen un criterio estricto respecto a la aplicación del plazo legal como ocurre en los casos **C12, C20, SL17, SL20 y SL21** en los que los tribunales sostienen que el artículo 37 del RLFE es claro en establecer un plazo perentorio de tres días para justificar la ausencia. **(ii) C12** en el cual se determina que hubo abandono de trabajo pues no se cumplió con justificar en el plazo legal, precisando que no basta que el trabajador alegue la existencia de hechos que impidieron justificar la ausencia, sino que debió acreditarlos objetivamente en el mismo plazo previsto por la ley para la justificación. **(iii) C15** en el que se establece que es obligación del trabajador presentar medios idóneos para acreditar la incapacidad, siendo que, si bien en este caso el trabajador presentó un informe médico, se determinó que este no era idóneo porque no consignaba periodo de incapacidad sino únicamente un tratamiento. **(iv) SL05** en el que se determinó que toda falta debe ser objetivamente acreditada y que tratándose de enfermedad el único medio idóneo es el certificado médico, no bastando la “comunicación” del malestar ni la invocación de un temor subjetivo, sino que se requiere un soporte documental verificable que permita al empleador fiscalizar la veracidad de la causa. **(v) SL07, SL08 y SL20** en los cuales se reitera que no basta la mera comunicación sea mediante llamada telefónica o mensajes de WhatsApp, pues la comunicación no es suficiente para justificar la inasistencia. En conjunto, estos criterios contrapuestos revelan un razonamiento orientado a preservar la función del artículo 37 del RLFE reforzando la certeza, previsibilidad y seguridad jurídica del empleador como elementos esenciales para la calificación de las ausencias. Esta línea interpretativa evidencia una tensión con las interpretaciones previamente descritas, evidenciando la existencia de dos corrientes jurisprudenciales diferenciadas en torno al alcance y exigibilidad del deber de justificación.

De la jurisprudencia expuesta podemos afirmar que el criterio analizado **si constituye una limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que distorsiona e inaplica indebidamente el contenido literal del inciso h) del artículo 25 de la LPCL referido al plazo máximo de justificación de inasistencias, vulnerando la facultad de fiscalización y sanción del empleador, generando inseguridad jurídica y trasladando cargas probatorias que no se encuentran previstos por nuestro ordenamiento:

(i) Inaplicación de plazo máximo de tres días previsto en el artículo 37 del RLFE

La primera dimensión de esta limitación se manifiesta en los varios pronunciamientos jurisprudenciales en los que se falló inaplicar el plazo máximo de tres días para justificar las inasistencias, el cual se encuentra previsto expresamente en el artículo 37 del RLFE (1996). Dicho artículo establece con claridad que la justificación debe realizarse dentro del término del tercer día de producida la ausencia, más el término de la distancia:

Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, **dentro del término del tercer día de producida**, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo. (el resaltado es nuestro)

En efecto, como se advirtió de las sentencias expuestas en los resultados, la “*inaplicación*” surge cuando la jurisprudencia flexibiliza tal plazo, sosteniendo que la justificación podría efectuarse (a) durante el plazo para presentar descargos, (b) hasta antes de la imputación de la falta, (c) hasta antes de la imposición de la sanción, o (d) incluso durante el proceso judicial de reposición.

Estas interpretaciones judiciales constituyen a nuestro juicio una limitación ya que desconocen deliberadamente un mandato legal que no regula solo un simple plazo, sino que además cumple una función estructural importantísima dentro del régimen de control de ausencias en el centro de trabajo: el permitir al empleador verificar de manera oportuna la existencia del supuesto justificante para no mantenerse en un estado constante de incertidumbre. Es por ello que, al inaplicar dicha regla sin ningún amparo legal, los jueces estarían afectando la seguridad jurídica del empleador.

En este punto creemos relevante mencionar que en nuestro ordenamiento el único escenario en el cual un juez puede inaplicar una norma legal es mediante control difuso cuando la norma en cuestión es incompatible con la Constitución o con Tratados de Derechos Humanos. Sin embargo, el artículo 37 del RLFE no vulnera ningún derecho fundamental pues el regular plazos razonables para justificar inasistencias forma parte del diseño legítimo del sistema de fiscalización laboral. De igual forma, tampoco es posible justificar esta inaplicación en base al principio de razonabilidad (*que fue invocado por varios jueces*) o cualquier otro principio, en tanto no es posible aplicar principios que contradigan directamente una norma expresa como en este caso, siendo su utilidad

meramente interpretativa en aquellos supuestos en que una norma expresa no existe, presenta una contradicción o evidencia alguna laguna que requiera interpretación para resolverse. Por lo que al existir una regla expresa como el plazo de tres días para la justificación de la inasistencia la aplicación preferente de los principios queda excluida. En consecuencia, este criterio jurisprudencial constituye una limitación porque desnaturaliza una obligación legal del trabajador y genera un espacio de incertidumbre respecto a los plazos para la justificación de inasistencias y restringe la capacidad del empleador de fiscalizar y sancionar oportunamente el abandono de trabajo.

(ii) Inaplicación de plazo máximo de tres días previsto en el artículo 37 del RLFE

La segunda dimensión de esta limitación se manifiesta en el criterio jurisprudencial que sostiene que el plazo de tres días no se aplica cuando concurren hechos no imputables al trabajador que le impidan obtener o presentar la documentación correspondiente. Este fue el razonamiento empleado en la resolución del caso **SL03** en el cual se consideró que el trabajador demandante quedaba eximido del plazo para la justificación debido a un retraso en la emisión del CITT por parte de EsSalud, aun cuando este retraso no fue comunicado oportunamente.

Este criterio, aunque pudiese sonar un tanto razonable, resulta una limitación porque elimina el deber del trabajador de justificar tanto la ausencia como el hecho que le impidió justificar la ausencia, siendo que, al inaplicar este doble deber se abre la puerta a un uso extremadamente permisivo de supuestos de justificación los cuales podrían ser alegados sin corroboración objetiva en un plazo indefinido, así se entendió en el caso **C12** en el cual si se exigió al trabajador el demostrar la existencia de este hecho extraordinario que le habría impedido la presentación oportuna del justificante.

A nuestro juicio, el razonamiento correcto requiere de la aplicación del principio de carga dinámica desarrollada ampliamente en los artículos 23.1 y 23.4 de la NLPT. En efecto, el artículo 23.1 de la NLPT establece como regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, el tenor de este artículo debe ser entendido en concordancia con el artículo 23.4 pues este precisa que en materia de extinción de la relación laboral le corresponde al empleador demostrar la existencia de un motivo razonable distinto al lesivo alegado por el trabajador. Siendo ello así, si el empleador alega que hubo abandono del centro de trabajo por haber faltado el trabajador a su deber de justificar su inasistencia en el plazo establecido en el artículo 37 del RLFE entonces ya que el trabajador debe justificar su ausencia dentro del plazo legal, al sostener que un hecho externo le impidió cumplir ese plazo, debe también acreditar dicho hecho.

Por lo expuesto, consideramos que este criterio constituye una limitación al eliminar el deber de diligencia del trabajador, afectando la razonabilidad del sistema de control de ausencias.

(iii) El cómputo de los tres días desde la reincorporación y no desde la ausencia

La tercera dimensión de esta limitación se manifiesta en la interpretación jurisprudencial según la cual el plazo de tres días para justificar la ausencia empezaría a contarse desde la reincorporación del trabajador a su centro de trabajo y no desde la fecha en que la ausencia se produjo, esta interpretación es una limitación pues es incompatible con el texto de la norma. En efecto, el artículo 37 del RLFE (1996) establece que la ausencia debe ser puesta en conocimiento del empleador dentro del término del tercer día de producida, no “*de reincorporada*” ni “*desde el último día de incapacidad*”, así pues, la expresión “*de producida*” solo puede referirse al primer día de ausencia pues es cuando nace la necesidad de justificar la falta.

En ese sentido, creemos que esta interpretación puede dar lugar a peligrosos espacios de abuso de derecho en los que se pueda permitir que el trabajador justifique su inasistencia incluso luego de largos periodos de descanso por enfermedad, generando una serie de consecuencias ilógicas como la pérdida del derecho al cobro de subsidio. En efecto, bajo esta interpretación un trabajador con una incapacidad prolongada podría pasar semanas o meses sin informar al empleador del porqué de su inasistencia, obligándolo a tolerar una situación de incertidumbre incompatible con la buena fe que debería primar en la relación laboral.

Por lo expuesto, consideramos que esta interpretación constituye una limitación porque desnaturaliza el propósito de control que la norma pretende regular ocasionando que el empleador pierda por ejemplo la posibilidad de verificar oportunamente la legitimidad de la ausencia.

(iv) La interpretación de que el artículo 37 exige solo comunicar razones, sin presentar medios objetivos de justificación

Finalmente, la cuarta y última dimensión se encuentra asociada a la interpretación jurisprudencial que el artículo 37 del RLFE (1996) exige únicamente “poner en conocimiento del empleador exponiendo las razones”, entonces de acuerdo con dichos pronunciamientos esto permitiría justificar verbalmente y relegaría la obligación de presentar documentación objetiva incluso después de los 3 días que prevé el citado artículo 37. Al respecto, consideramos que esta interpretación resulta incompatible con la finalidad propia del artículo y por lo tanto constituiría una limitación jurisprudencial. En efecto, de acuerdo con la jurisprudencia consolidada sobre la justificación objetiva de las ausencias por enfermedad, si bien la norma no menciona expresamente la obligación de presentar un certificado médico o de justificar objetivamente la ausencia, la exigencia de “exponer las razones” debe interpretarse de forma sistemática, considerando el principio de razonabilidad, la necesidad de comprobación objetiva de las ausencias y el hecho de que para acceder al subsidio el trabajador debe presentar un Certificado Médico y posteriormente el CITT, instrumentos que presuponen una verificación médica formal, fundamentos que toman sustento en los múltiples pronunciamientos expuestos como

“criterios contrapuestos” como la **SL05** que exige prueba objetiva idónea para la justificación, los casos **SL20**, **SL07** y **SL08** que descartan comunicaciones verbales o informales, la **C15** que exige diagnóstico y periodo de incapacidad y la **C12** que obliga a justificar el retraso en la obtención de documentación.

Por lo expuesto, consideramos que esta interpretación constituye una limitación porque permitir que las ausencias se justifiquen solo con comunicaciones verbales no solo incentiva conductas fraudulentas, sino que además le resta eficacia a la facultad fiscalizadora del empleador dejándolo sin elementos objetivos para verificar la autenticidad de la incapacidad, reduciendo finalmente la obligación del trabajador de justificar y convirtiéndola en un acto meramente declarativo que priva a su empleador de instrumentos mínimos de control y desvirtuando la estructura probatoria prevista en la NLPT.

Estas cuatro dimensiones analizadas revelan claramente por qué estas interpretaciones jurisprudenciales constituyen limitaciones, pues no solo flexibilizan reglas legales claramente establecidas, sino que además afectan el poder de fiscalización y sanción del empleador, ampliando injustificadamente los márgenes de actuación del trabajador, eliminando obligaciones específicas previstas en la ley y produciendo un entorno de inseguridad jurídica incompatible con los principios de razonabilidad y buena fe que deben regir las relaciones laborales.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

- (i) En primer lugar genera un escenario de incertidumbre permanente para el empleador quien no puede determinar con claridad cuándo una ausencia se convierte en abandono de trabajo.
- (ii) Afecta la inmediatez en la imposición de sanciones al brindar posibilidad de justificar tardíamente, debilitando así el poder disciplinario del empleador y fomentando prácticas evasivas que dificultan la gestión a nivel de recursos humanos dentro de la misma empresa.
- (iii) El evidente criterio dividido en la jurisprudencia afecta la predictibilidad del sistema de justicia, pues ante idénticos supuestos fácticos es posible recibir soluciones distintas dependiendo de la dependencia judicial que resuelva.
- (iv) Erosiona la confianza necesaria para el ejercicio del poder de dirección pues el empleador no cuenta con un marco temporal definido para verificar la legitimidad de las inasistencias.
- (v) Crea espacios de abuso para el trabajador quien puede sentirse habilitado a justificar en cualquier etapa del conflicto debilitando así la finalidad preventiva del régimen disciplinario.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación se configura por flexibilización del artículo 37 con tendencia a privilegiar la conservación del vínculo laboral a costa de alterar el contenido normativo de la regulación legal, afectando de manera desproporcionada la facultad del empleador de fiscalizar y sancionar inasistencias injustificadas. En efecto, se ha evidenciado la existencia de criterios contrapuestos lo cual demuestra que el problema radica en la forma en que los tribunales aplican la norma, no solo restringiendo el poder disciplinario del empleador, sino también erosionando la seguridad jurídica en el ámbito laboral. De este modo queda claro que la aplicación indebida del artículo

37 del RLFE se configura como una de las limitaciones jurisprudenciales más relevantes en la configuración del abandono de trabajo y sienta las bases para comprender las restricciones que se analizarán en las siguientes secciones de limitaciones prácticas y legales.

Finalmente, tras la discusión de las limitaciones jurisprudenciales hemos podido identificar y comprender plenamente el razonamiento empleado en el conjunto de criterios judiciales seleccionados que, aunque surgen con la finalidad de proteger los intereses del trabajador, en realidad han configurado en la práctica limitaciones sustantivas al ejercicio del poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso inadecuado de certificados médicos.

Estas limitaciones no solo se expresan en restricciones directas al control que el empleador puede ejercer durante el periodo de incapacidad, sino también en la construcción de exigencias que no se encuentran previstas en la ley, en la reinterpretación restrictiva de diversas tipificaciones de falta grave y en la imposición de estándares probatorios que, en algunos casos, resultan incompatibles con la lógica y finalidad del procedimiento disciplinario laboral.

Así pues, entre las limitaciones identificadas hemos analizado aquellos casos en los que la jurisprudencia ha introducido por ejemplo barreras al control de las actividades del trabajador durante el descanso médico (4.4.2.1.a), criterios que condicionan la sanción de determinadas conductas a la existencia de un “reposo absoluto” (4.4.2.1.b), decisiones que atenúan o desconocen el efecto sancionador previsto por los artículos 24 y 25 de la LPCL (4.4.2.1.c), así como interpretaciones que restringen de manera excesiva el alcance del inciso a) en sus distintas manifestaciones limitando la posibilidad de sancionar incumplimientos al deber de buena fe (4.4.2.1.d), resistencia a órdenes de trabajo (4.4.2.1.e) e inobservancias del RIT (4.4.2.1.f). A ello se suman pronunciamientos que reducen el alcance del inciso c), restringiendo supuestos expresamente previstos por la norma (4.4.2.1.g), y otros que debilitan la eficacia del inciso d) al imponer requisitos de prueba no contemplados legalmente, especialmente en casos vinculados a la entrega de descansos médicos falsos (4.4.2.1.h). Finalmente, también se observa la incorporación de criterios erróneos o expansivos respecto del artículo 37 del RLFE, cuya aplicación ha incidido directamente en la valoración de la causal prevista en el inciso h), flexibilizando indebidamente los plazos y condiciones para justificar inasistencias (4.4.2.1.i).

En conjunto, podemos decir que todos estos criterios jurisprudenciales han evidenciado una tendencia en la jurisprudencia a maximizar las garantías del trabajador incluso en contextos donde la conducta reprochada trasciende la mera inasistencia y afecta la buena fe, la veracidad documental y la confianza necesaria para la continuidad de la relación laboral. El análisis realizado nos ha permitido comprender cómo estas interpretaciones han configurado restricciones injustificadas que no derivan de la ley sino más bien de la forma en que los jueces han ido modulando el alcance de las facultades disciplinarias del empleador tensionando su aplicación efectiva frente a supuestos de uso fraudulento de certificados médicos.

4.4.2.2. Discusión de las Limitaciones de Carácter Legal

Continuando con la discusión corresponde ahora el desarrollo de las limitaciones de carácter legal, que hemos entendido como aquellas deficiencias estructurales, vacíos normativos o ambigüedades presentes en la legislación que obstaculizan el ejercicio de la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador. Para ello, realizaremos un análisis detallado de cada limitación, Y comenzaremos con la identificación y definición de cada una para comprender su contenido esencial. Luego, se analizarán los criterios jurisprudenciales que evidencian su existencia. Y con ello, se evaluará en qué medida podemos afirmar que estamos frente a una auténtica limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador. Finalmente, se examinarán las consecuencias jurídicas y prácticas derivadas de dicha limitación, proyectando cómo incide en la relación laboral, en el ejercicio del poder de dirección y en la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Con todo este análisis, se buscará delimitar con claridad cada una de las limitaciones identificadas y obtener una comprensión integral del rol que desempeña cada limitación en el derecho laboral. En este contexto, el análisis a realizar se centrará en cuatro limitaciones: **(a)** Vacío legal en el artículo 37 del RLFE respecto al deber de acreditación objetiva. **(b)** La ausencia de regulación sobre el contenido mínimo de validez de los certificados médicos. **(c)** El vacío legal respecto a la determinación del documento idóneo para justificar inasistencias. **(d)** La inexistencia de un sistema unificado para el registro y control de los certificados médicos de incapacidad:

a. Vacío legal en el artículo 37 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (RLFE)

Como primera limitación hemos identificado un vacío legal en el artículo 37 del RLFE el cual establece que, para evitar la configuración del abandono de trabajo previsto en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, toda ausencia debe ser puesta en conocimiento del empleador dentro del plazo de tres días hábiles “*exponiendo las razones que la motivaron*”. Como se aprecia, la norma regula únicamente el deber de comunicar el motivo de la inasistencia, sin embargo, no regula un aspecto esencial que trasciende a la mera comunicación de las razones que la motivaron, es decir, la obligación de **acreditar** documental u objetivamente la existencia de los hechos que dieron lugar a la justificación. En el ámbito práctico de nuestra investigación, este vacío legal en el que la norma regula el deber de “*comunicar*” pero no el deber de “*acreditar*”, genera un vacío respecto a la exigibilidad de un certificado médico particular o CITT corroborando la existencia de un vacío que como se analizará más adelante repercute directamente en la labor fiscalizadora del empleador.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta por ejemplo en el caso **SL30**, en el cual, aun cuando el trabajador no presentó documento alguno que acreditara su incapacidad temporal dentro del plazo legal de tres días, la Sala valoró el hecho que este trabajador sí comunicó verbalmente a sus superiores los días en que se encontraba incapacitado por tendinitis. Siendo que, en tal caso, frente a la ausencia de una obligación legalmente establecida respecto a la obligación del trabajador de acreditar documental la inasistencia dentro del plazo de tres días, la Sala concluyó que la mera comunicación verbal era suficiente para excluir la intención de incumplimiento del deber de

trabajo, llegando a manifestar que la acreditación podía realizarse incluso posteriormente al plazo de 3 días.

Como se aprecia, la ratio de la sentencia traída a colación tiene una sola lógica y es que al no poder la Sala exigir aquello que la norma no prevé, el órgano jurisdiccional termina reduciendo el alcance del artículo 37 del RLFE al simple deber de comunicar, dejando sin efecto práctico la exigencia de prueba documental de la justificación. Evidenciando claramente un vacío legal consistente en la ausencia de regulación sobre la acreditación de inasistencias, lo cual le impide sancionar el incumplimiento, aun cuando el trabajador no presente documentos dentro del plazo, generando un obstáculo para el empleador en la configuración del abandono de trabajo.

Ahora bien, aun cuando el artículo 37 del RLFE presente un claro vacío normativo, en la jurisprudencia se han venido desarrollando una serie de criterios que buscan suplir esta omisión a través de interpretaciones que, si bien no eliminan la limitación, si actúan mitigándola parcialmente. La línea general de estos pronunciamientos es que ninguna ausencia puede considerarse justificada si es que no se presenta oportunamente un respaldo a través un medio probatorio objetivo, por lo que, resulta insuficiente la mera comunicación verbal, declaración unilateral o el uso de medios informales si es que no llevan consigo un documento objetivo que acredite la existencia de la causa que motivo la ausencia.

Esto, en el marco del tema de nuestra investigación, se traduce en que cada ausencia por enfermedad deba ser acreditada mediante un certificado médico, siendo el caso que, si el trabajador enfrenta algún impedimento para obtener el certificado, también tiene la carga de justificar ese impedimento mediante prueba idónea y comunicarlo oportunamente al empleador. Entre los pronunciamientos que sientan este criterio tenemos: **(i) SL05** en el cual se declaró infundado el recurso de apelación de la trabajadora y en su fundamento 19 se establece que no basta la mera manifestación de dolencias ni la comunicación verbal o escrita de síntomas para justificar por sí mismos la inasistencia. Al respecto, la Sala considera que toda falta debe ser justificada de manera objetiva y que, aun en contexto de emergencia sanitaria, la trabajadora pudo haber presentado un certificado virtual o, de manera alternativa, solicitar licencia médica sin goce de haber. Por lo que, al no haberlo hecho, la Sala concluye que no puede convalidarse la falta de diligencia del trabajador. **(ii) SL20** en el cual se declaró infundado el recurso de apelación presentado por el trabajador en el marco de un proceso de despido incausado y en su fundamento 26 se concluyó que la comunicación verbal del trabajador sobre su descanso médico no constituye justificación suficiente, aun si posteriormente presentó el certificado. El razonamiento en este caso es que la sola comunicación a tiempo con una justificación objetiva tardía rompe el presupuesto de oportunidad que exige el artículo 37, pues la finalidad de este artículo es justamente permitir al empleador conocer tempranamente el motivo de la ausencia para ejercer un control efectivo de la ausencia, siendo el caso que, si la acreditación objetiva se realiza después, el daño al poder de fiscalización ya se habría producido. **(iii) SL07** en el cual se declara infundado el recurso de apelación presentado por una trabajadora en el marco de un proceso de despido

arbitrario y en su fundamento 17 se señala que la trabajadora incurrió en abandono al no acreditar objetivamente la existencia de una licencia por motivos de salud. Destaca que en este caso la simple alegación de un riesgo a la salud o la percepción subjetiva de malestar no constituyen un motivo válido para justificar la falta, reafirmando que toda ausencia debe estar acompañada de prueba material verificable que la compruebe, sin que la mera comunicación baste para enervar la imputación de abandono. **(iii) SL08** en el cual la Sala nuevamente niega valor justificante a la comunicación informal, sosteniendo en su fundamento 18 que la presentación de mensajes de WhatsApp en los que el trabajador comunica la enfermedad que padecía no constituyen medios probatorios idóneos para acreditar la falta por motivo de enfermedad. **(iv) C15** en el cual la Corte Suprema reafirma que las faltas graves requieren acreditación objetiva y que la justificación debe sustentarse en prueba idónea. El fundamento décimo segundo adquiere especial relevancia, pues delimita que la ausencia solo adquiere relevancia sancionadora cuando es injustificada, siendo que la justificación debe impedir que la falta se configure como causa válida de despido. La Corte afirma que la determinación de la falta grave exige una comprobación objetiva, de manera que la justificación debe corroborarse de forma indubitable, lo cual no ocurrió en el caso analizado. El razonamiento es que, si la falta grave debe comprobarse objetivamente, entonces la justificación también debe cumplir ese estándar, siendo incompatible con criterios flexibles o subjetivos. **(v) C12** en el cual la Corte Suprema señala que no basta que al presentar el certificado médico de manera tardía se alegue que la cita fue reprogramada, sino que el trabajador tiene la obligación de acreditar tanto la reprogramación como la imposibilidad de obtener el certificado dentro del plazo legal, indicando que la incertidumbre en el control de ausencias no puede recaer sobre el empleador, subrayando así la importancia del plazo de tres días del artículo 37.

En conjunto, las sentencias analizadas han asumido como un criterio uniforme que toda justificación de inasistencias requiere la presentación de pruebas objetivas, idóneas y oportunas que demuestren con certeza la existencia del motivo que la origina, con el fin de tutelar la finalidad del régimen disciplinario laboral y contribuir con la preservación de la seguridad jurídica del empleador. Sin perjuicio de ello, debemos resaltar que pese a la corrección técnica de esta interpretación, la existencia de todas estas sentencias no eliminan el vacío legal, ni las consecuencias que traen consigo, por la razón misma que los pronunciamientos jurisprudenciales aunque fueran varios como en este caso, no tienen fuerza vinculante, pues ninguno así lo establece, en cuyo caso, el criterio empleado para resolver casos similares podría variar según el órgano que resuelva cada uno, generando riesgos de imprevisibilidad, pues el empleador continuaría enfrentando escenarios donde la comunicación sin acreditación pueda ser valorada de forma flexible, como ha ocurrido en el pronunciamiento traído a colación al inicio. De este modo, aunque la jurisprudencia pueda de algún modo servir para mitigar la omisión normativa, en realidad, la falta de una disposición legal expresa que dicte esta obligación sigue dejando un espacio abierto a la existencia de pronunciamientos que, en casos con hechos similares del lugar a fallos distintos,

incrementando los riesgos procesales y la inseguridad jurídica en el ejercicio del poder fiscalizador y sancionador del empleador.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación legal al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que: **(i)** Deja sin sustento normativo al empleador para que este le pueda solicitar a su trabajador la presentación de un certificado médico dentro del plazo establecido en el artículo 37 del RLFE, impidiendo su control, comprobación y validación. Por lo que, cualquier requerimiento de presentación de certificados médicos puede ser cuestionado en un primer momento por el trabajador y en caso llegue a instancias judiciales puede ser relativizado por el órgano jurisdiccional. **(ii)** Por otro lado, la existencia de criterios jurisprudenciales distintos que por un lado permiten justificar tardíamente y que, por otro lado, exigen acreditación en el plazo del artículo 37 del RLFE genera incertidumbre jurídica y reduce la predictibilidad en el sistema de justicia. Esta inseguridad a nivel jurisdiccional también afecta el ejercicio del poder sancionador, pues la configuración de la falta grave por abandono queda supeditada al criterio del juzgador en cada caso. **(iii)** Finalmente, este vacío permite que una simple comunicación sin prueba que la respalde pueda interpretarse como cumplimiento del artículo 37 del RLFE, lo cual podría debilitar la disciplina en el entorno laboral, otorgando al trabajador un margen que puede dar lugar a comportamientos negligentes o de abuso de derecho.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación: **(i)** Dificulta la verificación oportuna de la autenticidad de certificados, lo cual actúa favoreciendo una serie de retrasos que pueden obstaculizar controles internos y coordinaciones con EsSalud. Esta situación abre espacio para prácticas fraudulentas o de abuso de derecho. **(ii)** Asimismo, incrementa los costos de gestión disciplinaria dentro de una empresa, pues obliga al empleador a recurrir a requerimientos adicionales, investigaciones internas y una eventual litigación en un proceso laboral para sostener la existencia de una ausencia injustificada. Peor aún, la falta de uniformidad en la jurisprudencia afecta la previsibilidad de las decisiones y expone al empleador a mayores riesgos procesales. **(iii)** Finalmente, debilita la cultura de cumplimiento dentro de la estructura de la empresa. Ello pues, si la acreditación puede realizarse tardíamente o incluso después de iniciado un procedimiento disciplinario, entonces la eficacia del control de asistencias se pierde y la disciplina laboral de los trabajadoras puede verse gravemente afectada.

En conclusión, sobre este punto podemos afirmar que esta limitación se configura por el vacío legal contenido en el artículo 37 del RLFE al omitir la exigencia de acreditar objetivamente las inasistencias. En efecto, el análisis jurisprudencial nos permitió observar cómo esta limitación se manifestaba en decisiones en las que la simple comunicación del trabajador había sido considerada suficiente para justificar la inasistencia. Frente a ello, se analizaron también otros criterios jurisprudenciales más exigentes que buscaban suplir el vacío legal insistiendo en la necesidad de una acreditación objetiva, idónea y oportuna. Sin embargo, se interpretó que estos criterios no eliminaban la limitación, pues al no ser vinculantes mantenían el margen de interpretación judicial y con ello la imprevisibilidad. Con todo lo analizado se constató que

este vacío normativo sí constituía una verdadera limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador generando inseguridad jurídica y extendiendo sus consecuencias no solo al ámbito disciplinario, sino también a la gestión interna de las relaciones laborales, incrementando los costos de verificación, debilitando la disciplina organizacional y abriendo espacio a prácticas de abuso del derecho.

b. Vacío legal respecto al contenido mínimo de los certificados médicos

Como segunda limitación, hemos identificado un vacío legal sobre el contenido mínimo que debe tener un certificado médico. En efecto, no existe disposición alguna, ni en la LPCL, ni en el RLFE, ni en la Ley General de Salud u otra norma, que defina cuáles son los elementos que debe consignar el profesional de la salud para la válida emisión de certificados de descanso médico. Hemos valorado la relevancia de este vacío legal debido a las varias implicancias que acarrea en un escenario en el que el médico tiene un amplio margen para decidir la estructura y contenido del certificado, mientras que por el otro lado, el empleador debe recibir certificados con formatos sin uniformidad y con información incompleta o ambigua que conlleva en su perjuicio varias consecuencias en la verificación de autenticidad del certificado, evaluación de la validez clínica del periodo de reposo y en su eficacia para la tramitación del CITT (documento indispensable para el reembolso del subsidio pagado al trabajador a partir del día 21). Como se aprecia, este vacío legal que da lugar a la emisión de certificados disímiles hace que estos resulten insuficientes para cumplir con los fines laborales y administrativos que les son propios a su naturaleza.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta por ejemplo en el caso **C15**, en el cual, la Corte Suprema valoró que hubo abandono de trabajo en tanto el documento presentado para la justificación de la inasistencia no era idóneo, y a través de sus fundamentos 16 y 17 señaló que el certificado únicamente consignaba “*tratamiento médico*” por cinco días, mas no prescribía descanso médico ni establecía un periodo de incapacidad. Asimismo, precisó que los documentos posteriores como constancias de citas y exámenes de laboratorio no constituían prueba idónea para justificar inasistencias, dado que tales documentos no acreditan incapacidad para el trabajo. En consecuencia, consideró configuradas las faltas previstas en los literales a) y h) del artículo 25 de la LPCL. El razonamiento empleado en este caso evidencia cual es la línea jurisprudencial adoptada y es que un certificado que no contenga ciertos elementos mínimos verificables no cumple una función justificadora de una ausencia al centro de trabajo por enfermedad.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación legal al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que: (i) Genera inseguridad jurídica pues dado que la ley no define qué información resulta esencial para que el certificado de descanso médico sea válido, dejando a criterio del médico la determinación de dicho contenido abriendo un espacio de discrecionalidad que resulta incompatible con el grado de certeza que exige el control disciplinario. Ahora bien, la lógica nos dice que un certificado debería incluir

el nombre del paciente, diagnóstico, periodo de incapacidad, fecha de emisión, nombre completo y firma del médico, número de colegiatura y especialidad, entre otros. Sin embargo, el que sea algo lógico no quiere decir que pueda ser exigido, en efecto, de acuerdo con el literal a del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución (1993) “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”. Esta inseguridad jurídica puede traer a su vez una serie de múltiples consecuencias en la práctica, como que: si el certificado no consigna los nombres completos del médico el empleador no pueda verificar su habilitación, si carece de fecha de emisión no es posible determinar desde cuándo se otorgó el descanso, si el diagnóstico es ambiguo o inespecífico no puede remitirse a auditoría médica para evaluar la razonabilidad del reposo, si la firma es ilegible se dificulta cualquier proceso de verificación posterior incluso en sede judicial, si el periodo de incapacidad no está delimitado con fecha de inicio y fin no es posible hacer seguimiento al trabajador ni determinar el tiempo real de ausencia. Como se aprecia, la falta de cada elemento, que potencialmente puede ser omitido por el profesional de la salud debido al vacío legal, tiene un impacto directo en la facultad fiscalizadora del empleador. **(ii)** Por otro lado tenemos que, debido a este vacío, un certificado emitido con contenido insuficiente puede impedir que el empleador reciba el reembolso de subsidio por incapacidad temporal que le fuera pagado al trabajador a partir del día 21. En efecto, si nos remitimos a la Directiva de Gerencia General de EsSalud N° 015-GG-ESSALUD-2014, para la validación de un certificado médico emitido por consulta privada se exige que el certificado contenga ciertos datos específicos como: (a) nombres completos del paciente, (b) diagnóstico en CIE-10 o descripción clínica, (c) periodo de incapacidad con fecha de inicio y fin, (d) fecha de otorgamiento, (e) firma y sello del profesional con correspondencia RENIEC, y, (f) en el caso de certificados extranjeros, legalización o apostilla. Al respecto, aunque la directiva señala que la validación no será estrictamente formalista, también dispone que si no se cumplen los requisitos mínimos el certificado no podrá ser validado, quedando el empleador sin posibilidad de recuperar el monto pagado por el subsidio, generando un perjuicio económico injusto no imputable al empleador, ni al trabajador, sino a un vacío normativo que permite la emisión de certificados incompletos. **(iii)** Finalmente, creemos que este vacío también constituye una limitación para el propio trabajador. En efecto, como muestra en el caso analizado **C15**, basta con que el médico consigne “*tratamiento*” en lugar de “*descanso*” para que el documento pierda su eficacia justificadora. En el caso analizado, el trabajador pudo actuar de buena fe, acudir a un médico autorizado y seguir sus indicaciones, pero si el certificado carece de un elemento indispensable que por cierto el propio marco normativo no exige de manera expresa, la sanción por abandono de trabajo podría considerarse válida en un eventual proceso judicial en demérito del trabajador.

Como se aprecia, este vacío genera una situación de inseguridad jurídica con efectos negativos compartidos entre el empleador y el trabajador. Por un lado, el empleador no puede fiscalizar adecuadamente y por el otro lado, el trabajador no puede asegurarse de que su justificación será aceptada pese a haber actuado diligentemente. En ambos casos, sin embargo, esta falta

de regulación genera riesgos y consecuencias que derivan de la omisión del legislador y que por lo tanto exceden de la esfera de control de cada parte pues ni el empleador ni el trabajador pueden hacer nada al respecto.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación:

(i) En primer lugar, afecta la verificación de autenticidad del certificado, pues si el documento no contiene información esencial que permita por ejemplo identificar al profesional tratante o evaluar la razonabilidad del diagnóstico, entonces el empleador puede ver afectada su capacidad para fiscalizar el certificado médico presentado. **(ii)** En segundo lugar, y en relación al punto anterior, tenemos que este vacío incrementa las oportunidades para prácticas fraudulentas desde falsificación de firmas hasta certificados emitidos sin un sustento clínico real. **(iii)** En tercer lugar, tenemos el aumento de los costos laborales, ya sea debido a procesos judiciales derivados de sanciones impugnadas o por la imposibilidad de recuperar el subsidio de EsSalud cuando la validación es denegada por deficiencia en el contenido del certificado de descanso médico.

En conclusión, sobre este punto, podemos afirmar que esta limitación se configura por la ausencia de regulación sobre el contenido mínimo de los certificados médicos. En efecto, el análisis jurisprudencial nos permitió observar cómo la falta de elementos mínimos verificables puede traducirse en la configuración de faltas graves pese a que no exista norma alguna que castigue su ausencia como tal. Ello revela que este vacío no solo dificulta la labor fiscalizadora del empleador, sino que también expone al trabajador a riesgos que exceden su propio ámbito de control. En efecto, en el ámbito del empleador esta laguna legal genera inseguridad jurídica, repercute en la gestión de subsidios, y crea un escenario de vulnerabilidad compartida en el que ni el empleador puede fiscalizar adecuadamente ni el trabajador puede garantizar que su justificación será valorada como válida incluso actuando diligentemente. Su impacto revela un cuadro más amplio de insuficiencia normativa, donde la falta de precisión legal abre espacios de incertidumbre, discrecionalidad y conflictividad que afectan la eficacia del sistema disciplinario y la protección de ambas partes en la relación laboral.

c. Vacío legal respecto a la forma de justificar las inasistencias por enfermedad:

Como tercera limitación, hemos identificado un vacío legal sobre la determinación de cuál es el documento idóneo que el trabajador debe presentar para justificar sus inasistencias por enfermedad. En efecto, esta omisión normativa se mantiene tanto para el periodo inicial de los veinte primeros días de incapacidad en el que el empleador continúa pagando la remuneración, como para el periodo posterior en el que EsSalud asume el subsidio a través del empleador. Así pues, debemos recordar que a partir del día 21, EsSalud exige la presentación del CITT para reembolsar el subsidio al empleador, sin embargo, la ley no reconoce al empleador la facultad de exigir para la justificación de inasistencias por enfermedad el certificado de descanso médico, como único documento que puede ser validado por EsSalud, ni mucho menos el propio CITT, como único documento que puede ser presentado para el reembolso del subsidio. Esta situación abre espacio a que en la práctica existan una serie de interpretaciones

judiciales que pueden o no validar el requerimiento de dichos documentos, en detrimento de los intereses del empleador, impidiendo establecer un estándar mínimo y uniforme para la justificación de ausencias, dejando el campo abierto a criterios disímiles, en los que se permita por ejemplo la presentación de simples informes médicos que únicamente describen el estado de salud, pero no certifican incapacidad temporal ni precisan días de descanso.

Ahora bien, de los casos expuestos en los resultados hemos identificado que esta limitación se manifiesta por ejemplo en los casos: **(i) SL01**, en el cual la Sala determinó que no se configuró abandono de trabajo, debido a que el trabajador alcanzó un informe médico que, aunque no acreditaba el otorgamiento de un descanso médico, fue considerado suficiente para justificar la inasistencia. Al respecto, el tribunal sostuvo que el informe médico podía ser considerado como un elemento indiciario el cual bastaba para excluir la falta, sin necesidad de la presentación del certificado de descanso médico. Criterio que reafirma que, ante el vacío normativo, los jueces pueden validar documentos que no acreditan necesariamente la incapacidad, sino solo enfermedad. **(ii) TC02**, en el cual el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de un trabajador que, pese a que el RIT exigía la presentación del CITT a partir del día 21, se validó la entrega de un certificado médico privado, determinando que este era suficiente para justificar la ausencia bajo el principio de primacía de la realidad, enfatizando que no existía norma legal que exigiera el CITT como requisito obligatorio para justificar una inasistencia por enfermedad. Con ello, el Tribunal dejó claro que un empleador no puede imponer válidamente obligaciones no previstas en la ley como la presentación de un CITT. **(iii) C18**, en el cual la Corte Suprema determinó que la presentación tardía del certificado no configura abandono de trabajo si existió un motivo real subyacente, siendo que además a criterio de este tribunal resulta irrazonable exigir vía RIT la presentación de un CITT puesto que su expedición depende de un tercero como EsSalud. Con este pronunciamiento se demuestra cómo el vacío legal respecto a la determinación del documento idóneo permite a los tribunales desvirtuar la necesidad de una prueba oficial, inaplicar las reglas internas de la empresa y por lo tanto eximir al trabajador de sus obligaciones formales creando un espacio propicio para el abuso del derecho.

En conjunto, ambos pronunciamientos evidencian que, ante la inexistencia de una regulación sobre el documento exigible para la justificación de inasistencias, los tribunales han interpretado de manera amplia lo que puede considerarse justificación “suficiente” aunque estos no sean del todo útiles para la justificación de la inasistencia, como en el caso de validación del informe médico el cual no justificaba una incapacidad sino que únicamente daba cuenta de la declaración de la enfermedad y no de la incapacidad, reforzando la existencia del vacío legal.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación legal al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que: **(i)** En primer lugar, la ausencia de una disposición legal que establezca el documento idóneo para justificar las inasistencias por enfermedad impide la fijación de un estándar uniforme, objetivo y verificable para determinar qué constituye una acreditación válida de la incapacidad, lo que debilita la

capacidad de control del empleador. **(ii)** Por otro lado, impide (*o deja abierto a interpretación*) que el empleador pueda exigir válidamente un documento específico como un certificado médico o el CITT, pues la ley no le otorga facultad expresa para requerir uno u otro. Esta situación genera un escenario de inseguridad jurídica en el que las decisiones disciplinarias que pueda eventualmente asumir el empleador queden abiertas a cuestionamientos judiciales por parte del trabajador o a la eventual nulidad de la sanción impuesta por falta de tipicidad. **(iii)** En tercer lugar, fomenta la utilización de documentos que no poseen los elementos esenciales para dar cuenta válidamente no solo de la enfermedad sino de la incapacidad del trabajador. En efecto, como se vio en el caso **SL01**, ante la ausencia de regulación, se validó judicialmente la presentación de informes médicos los cuales únicamente describen el diagnóstico pero que no dan cuenta de la incapacidad ni precisan el periodo de descanso. Situación que debilita la capacidad del empleador para verificar la veracidad de la incapacidad reduciendo la eficacia del control, y, además crea un entorno propicio para justificar ausencias mediante documentos médica y administrativamente insuficientes, facilitando prácticas abusivas o negligentes. **(iv)** Finalmente, es preciso traer a colación nuevamente que la Directiva de Gerencia General N.º 015-GG-EsSalud-2014 valida el hecho que solo un certificado de descanso médico cumple con los requisitos mínimos para acreditar una incapacidad. En efecto, esta directiva de EsSalud establece que para la emisión del CITT, el cual es el único documento con el cual se puede solicitar el reembolso de subsidios desde el día 21 de incapacidad, se requiere obligatoriamente la presentación de un certificado médico. Por ello, consideramos que se debería contemplar normativamente el incorporar la obligatoriedad de presentar un certificado médico para la justificación de inasistencias por enfermedad, puesto que solo dicho documento puede ser verificado y validado ante EsSalud, mientras que cualquier otro documento deja espacio a interpretaciones subjetivas, prácticas evasivas y debilitamiento del control disciplinario.

Ahora bien, consideramos relevante a su vez analizar cuáles son los efectos de esta limitación: **(i)** Como se discutió previamente, este vacío legal genera en la práctica un espacio de cuestionamiento jurisprudencial en el que no es uniforme la línea interpretativa respecto a que documentos son válidos para justificar una ausencia por enfermedad, lo cual dificulta la verificación de “justificantes” pues el empleador no cuenta con un parámetro claro, ni legal ni jurisprudencial, para rechazar documentos que se encuentren incompletos o simplemente no sean verificables. **(ii)** El vacío expuesto y los criterios jurisprudenciales disímiles que conllevan, abre espacios además para el fraude o el abuso de derecho pues da pie a que los trabajadores pueden presentar documentos “justificantes” que no acreditan ninguna incapacidad. **(iii)** Asimismo, incrementa los costos laborales al obligar al empleador a realizar verificaciones adicionales que no se realizarían si la obligación de presentar un certificado de descanso médico fuera obligatoria, como el requerir la entrega de otros documentos al trabajador, requerir aclaraciones médicas y afrontar procesos judiciales por sanciones cuestionadas. **(iv)** Ocasiona la pérdida del reembolso de subsidio ante EsSalud, en efecto, como se vio previamente ya que no está legalmente contemplada la obligación de presentar un

certificado médico o un CITT, se cuestiona jurisprudencialmente si el empleador puede exigir legalmente estos documentos, y, en el transcurso de impugnaciones judiciales o requerimientos internos de estos documentos que deberían ser obligatorios transcurre el plazo máximo para la validación de certificados médicos o para el cobro del reembolso del subsidio. (v) Finalmente, debilita la disciplina laboral y afecta el principio de buena fe pues este vacío da lugar a permitir prácticas que reducen la predictibilidad y la transparencia en la justificación de ausencias por enfermedad.

En conclusión, sobre el punto analizado tenemos que esta limitación analizada consiste en la ausencia de una norma que determine el documento idóneo para justificar inasistencias por enfermedad. Este vacío se manifestó en la jurisprudencia al admitirse como válidos documentos insuficientes. Así entonces, la falta de regulación sobre el tema constituye una limitación al poder de fiscalización y sancionador del empleador porque genera inseguridad jurídica y dificulta establecer un estándar uniforme de control de ausencias por enfermedad. Generando efectos que van desde tener mayor riesgo de fraude en la presentación de “justificantes” hasta mayores costos operativos para la verificación de los documentos presentados, pérdida de reembolso de subsidio de EsSalud y creación de espacios propicios para el fraude.

d. Ausencia de criterios técnicos uniformes y de un sistema integrado de trazabilidad de descansos médicos:

Como cuarta y última limitación legal hemos identificado la ausencia de criterios técnicos uniformes y de un sistema integrado de trazabilidad de certificados médicos. Para comprender adecuadamente esta limitación, debemos repasar cuál es el contexto práctico en el que este vacío genera problemas. Así pues, en la práctica hemos identificado dos situaciones problemáticas que se generan a partir del vacío y que vulneran la facultad de fiscalización y sanción del empleador. [1] Sin un registro sistematizado, el médico que emite un certificado de descanso no dispone de información sobre los descansos previos otorgados por otros profesionales por el mismo diagnóstico. Esta situación particular le impide detectar patrones de conducta, como la existencia de descansos sucesivos por el mismo motivo, y torna imposible advertir si los certificados de descanso médico son en realidad una estrategia para prolongar indebidamente la ausencia laboral. En otras palabras, la imposibilidad de acceder a esta información reduce la capacidad del médico para ejercer un control clínico responsable y por ende facilita el otorgamiento involuntario de descansos médicos que pueden ser incongruentes con el curso natural de la enfermedad generando periodos extensos de incapacidad aparentemente justificados pero que superan límites clínicos razonables. Como se aprecia, esta primera problemática no se relaciona todavía con la razonabilidad técnica del descanso médico otorgado, sino con la imposibilidad de controlar la continuidad y acumulación de descansos emitidos previamente a favor de un mismo trabajador. En otras palabras, aun cuando cada certificado individualmente considerado pueda resultar formalmente válido, la inexistencia de un sistema integrado de registro impide advertir

patrones irregulares que solo se hacen visibles cuando los descansos son observados de manera conjunta. [2] La ausencia de criterios técnicos objetivos y unificados para la determinación de incapacidad temporal, permite que el médico tratante emita certificados con un periodo de descanso discrecional que puede resultar injustificado. Si bien a través de la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014 se regulan una serie de condiciones para la validación de certificados médicos, estas condiciones técnicas específicas son ineficaces frente a la emisión de certificados de descanso por médicos privados, lo cual puede devenir en el no reconocimiento de reembolso del subsidio ya pagado por el empleador, generándole un perjuicio económico. A diferencia del problema anterior, aquí la limitación ya no radica en la falta de trazabilidad de los descansos médicos emitidos, sino en la inexistencia de parámetros técnicos uniformes que permitan determinar objetivamente la duración razonable de la incapacidad temporal.

Para ilustrar esta limitación planteamos el caso de una trabajadora de 56 años, asistente de gerencia, que ha acumulado ya veinte días de incapacidad temporal durante el presente año, por lo que los días de descanso que solicite ahora serán subsidiados por EsSalud. En este escenario, la citada trabajadora comienza a presentar certificados consecutivos emitidos por distintos profesionales, en los que se consigna el mismo diagnóstico de migraña no especificada (CIE-10 G43.9). Siendo que, en un lapso breve obtiene primero un certificado por dos días de descanso, luego otro por dos días adicionales, seguido de un tercero y un cuarto, hasta llegar a cinco certificados médicos consecutivos que suman un total de diez días por la misma dolencia; pese a que, de acuerdo con Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014 y aplicando la fórmula para el cálculo del Tiempo Estimado de Incapacidad Temporal, considerando el tipo de labor que desarrolla, su edad y el Tiempo Estándar de Incapacidad le correspondería por el diagnóstico señalado un tiempo aproximado de descanso de dos días de incapacidad temporal. En estas circunstancias el empleador observa un patrón manifiestamente inusual que genera fundada sospecha sobre la razonabilidad de los descansos, pero no puede disponer ninguna acción concreta. En efecto, no puede someter a la trabajadora a una auditoría médica porque la cefalea es un síntoma subjetivo y no susceptible de medición objetiva, pero tampoco puede rechazar los certificados pues de hacerlo bajo mera sospecha de fraude y sin prueba alguna podría incurrir en actos de hostilidad. No solo eso, sino que cuando dichos documentos son presentados por el empleador ante EsSalud para su validación por el CITT, únicamente el primer descanso es reconocido para efectos del subsidio y los ocho días restantes que fueron pagados por el empleador no son validados porque exceden el tiempo estándar que regula la Directiva de Gerencia General. Por otro lado, como se mencionó previamente, esos días ya fueron pagados por el empleador como parte de la obligación que le impone la ley de pagar directamente el subsidio con cargo a reembolso por parte de EsSalud, y, pese a la negativa de EsSalud de reembolsar los 8 días restantes, el empleador no puede descontar legítimamente el monto abonado y no reconocido de la remuneración. En este escenario el empleador se encuentra en una situación aún más perjudicial, por un lado, si intentara exigir su devolución al trabajador corre el riesgo de que el trabajador no entregue

voluntariamente el dinero. Y si decidiera imponer una sanción disciplinaria por el retener bienes del empleador (inciso c), artículo 25, LPCL) corre el riesgo de que dicha medida sea declarada nula, como ocurrió en el caso **TC01**, donde el Tribunal Constitucional estableció que no podía sancionarse la no devolución del dinero pagado como subsidio al haber sido entregado voluntariamente por el empleador. Y aún si decidiera poner fin a la relación laboral, el empleador tampoco puede retener esos montos de la liquidación de beneficios sociales, pues la retención indebida constituye una infracción grave sancionable por SUNAFIL. Y, si bien el artículo 51 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios permite retener parte de la CTS por el monto que corresponda a los daños y perjuicios esto es posible solo cuando el trabajador ha sido despedido por falta grave que ocasionó perjuicio económico y únicamente para garantizar una demanda de daños y perjuicios, exigiendo en todo caso por un lado, un despido sustentado en una falta grave acreditada, y por el otro lado, el inicio de un proceso judicial dentro del plazo de treinta días, con lo que queda claro que este no es un mecanismo del que se pueda disponer de manera preventiva o durante la relación laboral sino un remedio excepcional posterior al cese y bajo condiciones estrictas que implican por sí mismas un gasto operativo adicional y la espera del tiempo que pueda durar el proceso judicial de indemnización por daños y perjuicios. Ahora bien, es importante precisar que las dos problemáticas descritas anteriormente no operan de manera independiente, sino que se potencian mutuamente. En efecto, mientras la ausencia de criterios técnicos uniformes amplía los márgenes de discrecionalidad en la emisión de descansos médicos, la inexistencia de un sistema integrado de registro impide detectar cómo dicha discrecionalidad se proyecta acumulativamente sobre un mismo trabajador. Como consecuencia de ello, pueden emitirse múltiples certificados individualmente válidos, pero materialmente irrazonables cuando son analizados de manera conjunta, generándose un escenario en el que el eventual abuso queda fragmentado y, por tanto, prácticamente invisibilizado para el empleador.

Como se aprecia del caso formulado, resulta evidente como la ausencia de un sistema unificado para el registro y control de certificados médicos no constituye un mero problema administrativo, sino una auténtica limitación legal que restringe de manera directa y sustantiva la capacidad del empleador para fiscalizar y sancionar el uso indebido de descansos médicos, colocando al empleador en una posición desventajosa frente a eventuales abusos por parte del trabajador. En el caso analizado, la limitación se manifestó en distintas etapas: (i) Primero, la falta de un criterio uniforme para la determinación de la duración de los periodos de incapacidad temporal fuera del ámbito de EsSalud hizo que se amplíe el margen de discrecionalidad del médico, permitiendo la generación de periodos de incapacidad irrazonables. (ii) Segundo, al momento de la emisión del certificado, en tanto la inexistencia de un registro que consolide los certificados emitidos a favor del trabajador previamente, le impide al médico tratante identificar la existencia de una secuencia irregular de acumulación de descansos por un mismo diagnóstico y el exceso al tiempo óptimo por contingencia previsto en la Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014. (iii) Finalmente, la coexistencia de ambos vacíos obliga al empleador a reconocer formalmente certificados que,

aunque individualmente válidos, resultan inconsistentes o irrazonables cuando son analizados de manera conjunta, trasladándole directamente el costo económico derivado de descansos médicos cuya razonabilidad no puede controlar ni cuestionar eficazmente.

Ahora bien, como se mencionó en el caso expuesto, esta pérdida económica es injusta pues no es el resultado de una irregularidad imputable al empleador, sino una consecuencia de la imposibilidad de revisión de descansos previos que el empleador no tiene modo de prever ni corregir. Esta limitación cobra aún más relevancia cuando hablamos de la imposibilidad de recuperar los montos pagados o de sancionar disciplinariamente la conducta del trabajador. Precisamente allí se observa el núcleo de las limitaciones identificadas, pues aun cuando el empleador detecta indicios objetivos de un uso abusivo de los descansos médicos, carece tanto de herramientas técnicas uniformes para cuestionar razonablemente la duración del descanso otorgado, como de mecanismos de trazabilidad que le permitan identificar patrones acumulativos de emisión irregular. En efecto, la inexistencia de un sistema unificado no solo impide la trazabilidad de los certificados, sino que también evidencia la falta de integración entre los criterios técnicos de calificación de la incapacidad temporal y su aplicación efectiva en todos los niveles de emisión.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación legal al poder de fiscalización y sanción del empleador** dado que genera un espacio de incertidumbre que blinda el fraude por parte del trabajador. Así pues, al no existir un mecanismo que permita la trazabilidad de los descansos otorgados por diferentes médicos ni un marco uniforme de criterios técnicos que regule la determinación de su duración, el trabajador puede fragmentar y acumular periodos de incapacidad eludiendo el tiempo estándar que razonablemente le debería corresponder, mientras que el empleador queda atado de manos, obligado legalmente a pagar el subsidio con cargo a un reembolso incierto, imposibilitado fácticamente de probar el abuso dada la validez formal de cada certificado individual y la naturaleza de ciertas patologías, y, desprotegido jurídicamente para recuperar el perjuicio económico una vez consumado.

En conclusión, el análisis efectuado permite advertir que la problemática descrita no responde a hechos aislados, sino a la interacción de dos vacíos normativos estructurales: por un lado, la inexistencia de criterios técnicos uniformes para la determinación objetiva de la incapacidad temporal; y por otro, la ausencia de un sistema integrado de registro y trazabilidad de descansos médicos. La coexistencia de ambos factores genera un escenario que facilita la fragmentación de descansos, invisibiliza patrones irregulares y traslada íntegramente al empleador los riesgos económicos derivados de descansos médicos cuya razonabilidad no puede verificar eficazmente. Precisamente por ello, consideramos que no basta con regular formalmente cada certificado por separado, sino que resulta indispensable implementar mecanismos integrados que permitan uniformizar los criterios de emisión y consolidar la información relativa a los descansos médicos otorgados a un mismo trabajador.

Finalmente, a modo de conclusión general sobre este apartado, podemos decir que el análisis de las deficiencias normativas identificadas nos permite afirmar que el marco legislativo vigente

sobre la justificación de inasistencias al centro de trabajo por enfermedad adolece de vacíos estructurales que debilitan la seguridad jurídica en la gestión de la incapacidad temporal para el trabajo en desmedro de los intereses empresariales del empleador. Así pues, hemos demostrado que la ambigüedad del artículo 37 del RLFE al omitir la exigencia de una acreditación objetiva (4.4.2.2.a.) abre la puerta a la validación de meras comunicaciones informales que dan lugar a un abuso de derecho por parte del trabajador y a un espacio de inseguridad jurídica para el empleador, que la ausencia de regulación sobre el contenido mínimo (4.4.2.2.b.) y el documento idóneo (4.4.2.2.c.) para justificar la inasistencia por enfermedad genera incertidumbre al momento de fiscalizar la inasistencia y riesgos económicos asociados a la pérdida de derecho de reintegro de subsidios pagador por el empleador; y, finalmente, que la inexistencia de un sistema unificado de registro (4.4.2.2.d.) impide la trazabilidad de los descansos médicos otorgados al trabajador, blindando prácticas fraudulentas de acumulación de periodos consecutivos de descanso otorgados a un trabajador por la misma enfermedad y por médicos distintos. En conjunto, podemos afirmar que estos vacíos legislativos no operan como lagunas aisladas una de la otra, sino que por el contrario configuran una verdadera limitación sistémica que restringe la facultad fiscalizadora y sancionadora del empleador que lo obliga a enfrentar, seguir y sancionar el fraude en la justificación de inasistencias por enfermedad sin herramientas legales claras, elevando los costos de control y trasladando injustamente al ámbito empresarial las ineficiencias de regulación y gestión del sistema de laboral y previsional.

4.4.2.3. Discusión de las Limitaciones de Carácter Práctico.

Finalmente, para concluir con este objetivo, desarrollaremos la discusión en torno a las limitaciones de carácter práctico, las cuales hemos entendido como aquellos obstáculos intrínsecos e inherentes a la realidad operativa del acto de fiscalizar la presentación y uso de certificados de incapacidad por enfermedad. Como se reiterará en el desarrollo de este apartado, las limitaciones que se desarrollaran no derivan ni de la ley ni de la jurisprudencia, sino de barreras fácticas que surgen en la gestión normal de las incapacidades por enfermedad. Ahora bien, para realizar esta discusión realizaremos un análisis detallado de cada limitación, empezaremos con la delimitación de su definición y naturaleza. Luego, se evidenciará su existencia a través de casos hipotéticos que ilustren las situaciones concretas en las que estas barreras paralizan la acción del empleador. Y con ello, se evaluará en qué medida podemos afirmar que estamos frente a una auténtica limitación al poder de fiscalización y sanción del empleador. Finalmente, se examinarán las consecuencias económicas, organizacionales y disciplinarias derivadas de dicha limitación, proyectando cómo incide en la viabilidad del control, en los gastos de la empresa y en la eficacia del sistema disciplinario. Con todo este análisis, se buscará delimitar con claridad cada una de las barreras fácticas identificadas y obtener una comprensión integral de los desafíos materiales que enfrenta el empleador.

En este contexto, el análisis a realizar se centrará en tres limitaciones principales: **(i)** La dificultad práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico en dolencias subjetivas. **(ii)** La dificultad práctica para fiscalizar las actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad

debido a la inviolabilidad de la esfera privada. (iii) El carácter técnico del diagnóstico médico como barrera de conocimiento. A continuación, se desarrollará cada una de ellas.

a. Dificultad práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico consignado en el certificado

Como primera limitación práctica hemos identificado la dificultad que enfrenta el empleador para verificar si el diagnóstico consignado en un certificado médico refleja realmente el estado de salud del trabajador. En concreto, creemos que esta limitación se manifiesta de forma más evidente tanto en aquellos casos en los que la enfermedad alegada carece de signos externos que puedan ser evidenciados mediante una simple observación o evaluación objetiva, como en aquellos supuestos en los que la enfermedad ya ha transcurrido al momento en el que el empleador intenta ejercer su facultad de fiscalización. Así pues, si bien existen patologías cuya comprobación es relativamente sencilla y objetiva como por ejemplo una fractura o una herida expuesta, también existe un amplio espectro de condiciones médicas cuyos síntomas dependen exclusiva o predominantemente de la manifestación subjetiva del paciente, como por ejemplo cefaleas, cólicos, cuadros de estrés, ansiedad o migrañas, las cuales no siempre dejan una huella clínica medible en un examen estándar y por lo tanto son objeto de la presente limitación. A ello se suma que, incluso en aquellos casos en los que la enfermedad pudo haber sido objetivamente verificable en su momento, el transcurso del tiempo impide reconstruir o constatar posteriormente el estado de salud que justificó el descanso, imposibilitando al empleador verificar retrospectivamente la veracidad del diagnóstico. En este contexto, hemos identificado que el empleador se encuentra en una posición de indefensión al no disponer de medios para distinguir entre una enfermedad auténtica y una simulación. Como se aprecia, esta limitación no surge de una prohibición legal o jurisprudencial, sino más bien de la propia naturaleza subjetiva de ciertas enfermedades. Por lo que, si bien su existencia no puede ser imputada al legislador o al órgano jurisdiccional, si merece ser analizado para que al contemplarse el empleador pueda tomar mejores decisiones en el ámbito empresarial.

Ahora bien, para explicar mejor esta limitación procederemos a evidenciarla en una situación concreta a través de un caso hipotético, en el cual un trabajador presenta descansos médicos recurrentes por fibromialgia (CIE-10 M79.7), la cual es una enfermedad que se caracteriza por un dolor musculoesquelético difuso e intenso y fatiga. El caso de esta enfermedad es especialmente útil para esta limitación por la complejidad de su diagnóstico: (i) En primer lugar, al no presentar síntomas externos verificables, hablamos de una dolencia **subjetiva** pues el dolor y la fatiga propias de esta enfermedad son percibidos y reportados únicamente por el paciente. (ii) En segundo lugar, ligado al punto anterior, tenemos la **ausencia de “marcadores” claros de la enfermedad**, esto es así ya que para la identificación de esta enfermedad los análisis de laboratorio e imágenes suelen arrojar resultados normales al no existir inflamación visible o daño tisular detectable. (iii) Finalmente, debido a su **cronicidad**, pues puede extenderse por largos periodos sin una cura definitiva. En cuyo caso el trabajador podría obtener múltiples descansos médicos, ya sea simulando la intensidad del dolor ante

distintos médicos quienes basándose en la buena fe clínica prescriben el reposo, o, incluso mediante acuerdos irregulares con el propio médico. En este contexto encontramos a un empleador quien al recibir estos certificados se enfrenta a un muro pues si decidiera fiscalizar ¿qué prueba objetiva podría solicitar para desmentir el dolor del trabajador? La respuesta a esto es que ninguna, en efecto, el empleador podría ordenar una auditoría médica sobre la historia clínica del trabajador y muy probablemente encontraría el reporte del dolor lo cual confirmaría formalmente el diagnóstico. Aunado a ello tenemos que incluso si el empleador intentara cuestionar posteriormente la veracidad de dichos descansos, el carácter transitorio de la enfermedad y la ausencia de registros objetivos verificables impiden reconstruir el estado de salud del trabajador en el momento en que se otorgó el descanso, lo que hace inviable cualquier constatación retrospectiva eficaz. Por lo que, al no existir una prueba de laboratorio específica que arroje un positivo o negativo para el dolor que el trabajador dice padecer, el empleador no tiene más opción que asumir la veracidad del diagnóstico, viéndose así obligado a seguir pagando la remuneración por los primeros 20 días, y luego el subsidio a partir del día 21 a pesar de sus fundadas sospechas de fraude.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación práctica** al traer consigo una serie de consecuencias en múltiples niveles. **(i)** En primer lugar, esta limitación le impide al empleador conseguir las pruebas suficientes que sustenten la existencia de una conducta fraudulenta, pues si bien el empleador tiene la facultad legal de fiscalizar el diagnóstico contenido en el certificado médico, la naturaleza subjetiva de la enfermedad hace que el resultado de dichas auditorías sea a menudo inconcluyente, lo cual puede ser aún peor cuando el cuestionamiento se realiza con posterioridad al periodo de incapacidad, en cuyo caso la imposibilidad de verificar una enfermedad ya superada impide reconstruir los hechos con el nivel de certeza que sería necesario para imputar una falta grave sin riesgo de ser demandado por despido arbitrario u hostilidad. **(ii)** Por otro lado, genera un perjuicio patrimonial al empleador pues pese a las fundadas sospechas de fraude debe asumir el costo de los 20 primeros días de remuneración y luego pagar los subsidios a partir del día 21 con una alta probabilidad de no obtener el reembolso de EsSalud. Esto puede ocurrir en algunos casos debido al tiempo estándar de incapacidad fijado en la Tabla de Tiempos Estándar de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, en la cual se señala que enfermedades como por ejemplo la fibromialgia tiene un tiempo de recuperación de 5 días, siendo así, si el trabajador acumula 50 días por esta causa, EsSalud validará solo el tiempo estándar y rechazará el resto, dejando al empleador con la carga económica de un descanso que no pudo fiscalizar debido a la limitación práctica que venimos ventilando, ni validar debido a las políticas de validación de EsSalud.

En conclusión, sobre este punto, podemos afirmar que esta limitación consistente en la dificultad práctica para verificar diagnósticos de síntomas subjetivos y para comprobar la veracidad de enfermedades una vez que estas han cesado, constituye una auténtica limitación fáctica que menoscaba el poder de dirección del empleador. Y, si bien esta barrera no nace de la norma ni de la jurisprudencia, reviste relevancia debido a la naturaleza de sus efectos

jurídicos y económicos los cuales en la práctica hacen inviable la obtención de las pruebas que lo sustenten. Siendo así, al ser relativamente imposible la distinción objetiva entre una enfermedad real y una simulada, así como su verificación una vez transcurrido el periodo de incapacidad, esta limitación fuerza al empleador a asumir costos hundidos por subsidios no reembolsables y erosiona la eficacia del sistema disciplinario.

b. Dificultad práctica para fiscalizar las actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad

Como segunda limitación práctica hemos identificado la dificultad que enfrenta el empleador para supervisar si un trabajador cumple efectivamente con el reposo médico prescrito. En efecto, esta limitación surge del cambio de escena en el que el trabajador pasa del centro de trabajo, el cual es un espacio controlado por el empleador, hacia su esfera privada, el cual es un ámbito donde el poder de dirección del empleador pierde su inmediatez y capacidad de vigilancia directa. Ahora bien, consideramos que esta limitación se manifiesta en dos dimensiones fundamentales: **(i)** En primer lugar, que la fiscalización de las actividades externas requiere un **esfuerzo logístico, económico y temporal considerable**, pues, a diferencia del control que se puede realizar dentro de la empresa, el verificar si un trabajador con descanso médico está realizando actividades incompatibles o contraindicadas implica desplegar varios recursos extraordinarios como puede ser la contratación de terceros, la realización de visitas domiciliarias o el mero seguimiento del trabajador, lo cual no en todos los casos es asequible para el empleador dependiendo de la capacidad de la organización. **(ii)** En segundo lugar, que la fiscalización de hechos que ocurren dentro del ámbito estrictamente íntimo del trabajador resulta inviable en la práctica. En efecto, el empleador se puede topar con otra barrera, pues no puede, bajo ninguna circunstancia, por ejemplo, vigilar lo que el trabajador hace dentro de su casa para confirmar si guarda reposo. Ahora, esta limitación no nace de una prohibición legal de fiscalizar, pues la facultad existe, sino de la imposibilidad fáctica de ejercer dicho control sin incurrir en costos desproporcionados o en invasiones ilegítimas a la privacidad.

Ahora bien, para explicar mejor esta limitación procederemos a evidenciarla en dos situaciones concretas. Primero tenemos el caso de un trabajador diagnosticado con una *hernia discal lumbar con radiculopatía* el cual es un diagnóstico que exige reposo físico por el cual se le otorga al trabajador 15 días de descanso. En este escenario y ante la sospecha de que el trabajador podría estar laborando para un tercero, la empresa decide activar su protocolo de fiscalización mediante una visita domiciliaria inopinada. Para ejecutarla, debe destinar personal de recursos humanos o contratar a una asistente social externa, coordinar la movilidad, asumir los costos de traslado y destinar horas de trabajo exclusivas para esta diligencia. Sin embargo, debido a la capacidad de la empresa, considerando que se trata de una MYPE, realizar este seguimiento causa un impacto económico aún mayor, por lo que se plantean si realizar o no el seguimiento. Por la naturaleza del caso deciden realizar la visita, asumiendo los costos correspondientes, pero al llegar encuentran al trabajador efectivamente

reposando por lo que, aunque el resultado confirmó la enfermedad, el empleador tuvo que asumir una carga operativa y económica significativa. Y evidencia como los costos de fiscalización serían insostenibles especialmente para una pequeña empresa, si esta práctica tuviera que generalizarse para todos los descansos médicos. Con lo cual, la fiscalización se torna en un recurso escaso y costoso, lo que en la práctica desincentiva el control.

Como segundo caso, tenemos al mismo trabajador con diagnóstico de hernia lumbar el cual organiza una fiesta dentro de su domicilio. El empleador toma conocimiento de este hecho a través de terceros y decide apersonarse a la dirección. Sin embargo, al llegar constata desde la vía pública que efectivamente hay una fiesta con música y personas, pero el trabajador se encuentra dentro de la vivienda, por lo que el empleador no puede ingresar al domicilio para verificar si el trabajador está participando activamente de la reunión, lo cual sería un acto incompatible, o si está postrado en cama mientras otros celebran respetando su descanso médico. En este caso, el derecho a la intimidad del trabajador actúa como un muro fáctico que blindo la conducta del trabajador. Ahora, en este punto queremos resaltar que, aunque es legal y correcto que el empleador no pueda entrar, es necesario reconocer que esto constituye una limitación práctica insalvable pues el empleador puede tener la certeza moral del fraude, pero carece de la posibilidad material de obtener pruebas de la conducta que ocurre puertas adentro. O incluso en el caso el que pudiera acceder materialmente es cuestionable si dicha constatación informal pueda o no ser usada en un proceso disciplinario.

De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación práctica** al traer consigo una serie de consecuencias: **(i)** En primer lugar, traemos a colación la consecuencia inmediata que es el impacto económico sobre el empleador, pues en efecto, la fiscalización del uso de certificados médicos impone una carga financiera adicional que no todas las empresas podrán asumir, se tiene por ejemplo el traslado de personal, la contratación de investigadores privados o servicios de auditoría médica externa, los cuales representan un costo operativo que para las micro y pequeñas empresas puede resultar excesivo, obligándolas a asumir el costo del fraude por incapacidad económica (seguir pagando la remuneración o de ser el caso el subsidio) pese a fundadas sospechas de uso fraudulento. **(ii)** Por otro lado, debemos resaltar el impacto organizacional y temporal que tiene esta limitación, ello en tanto la gestión de estas verificaciones distrae recursos y tiempo valioso de las actividades productivas principales de la empresa para realizar tareas de seguimiento, lo cual puede ser productivamente ineficiente. **(iii)** Finalmente, creemos que esta limitación actúa erosionando la buena fe, pues ante esta "zona gris" de impunidad el empleador debe tolerar varias situaciones sospechosas lo que con el tiempo va mellando la buena fe que debería primar en la relación laboral.

En conclusión sobre este punto, se ha determinado que esta limitación consistente en la dificultad práctica para fiscalizar las actividades del trabajador durante su incapacidad constituye una auténtica limitación fáctica que restringe severamente el poder de dirección. Y si bien la ley faculta al empleador a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales a

través de la facultad de fiscalización, en la realidad existen barreras logísticas, económicas y espaciales que hacen que esta fiscalización sea en muchos casos ineficiente o inviable.

c. Carácter técnico del diagnóstico médico

Como tercera y última limitación hemos identificado el carácter técnico del diagnóstico, el cual básicamente radica en la barrera que representa el lenguaje y conocimiento médico para el empleador. En efecto, esta limitación se configura por el hecho de que los certificados de descanso médico consignan diagnósticos utilizando una terminología especializada, sea bajo el sistema CIE-10 o descrita con tecnicismos médicos, lo cual requiere de un conocimiento especializado para su comprensión e interpretación. En ese sentido y dado que el empleador promedio, personal administrativo, o, personal de recursos humanos carece de la formación médica necesaria para comprender estos casos, el empleador se enfrenta a una incapacidad para interpretar la naturaleza, gravedad y alcance de la enfermedad declarada por el trabajador. Impidiéndole determinar por sí mismo cuestiones fundamentales para llevar a cabo la fiscalización como por ejemplo si el diagnóstico justifica la cantidad de días que se otorgaron, qué tipo de actividades están contraindicadas o cuales son incompatibles con la enfermedad. Esta situación se torna crítica nuevamente en el contexto de las micro y pequeñas empresas, las cuales, a diferencia de las grandes organizaciones, no cuentan con la obligación legal ni con la capacidad financiera para mantener un médico ocupacional permanente en su planilla, por lo que si quisieran verificar la coherencia del descanso médico este tendría que buscar y contratar asesoría externa, transformando el acto de fiscalizar en un proceso complejo y costoso.

Ahora bien, para explicar mejor esta limitación procederemos a evidenciarla en una situación concreta a través de un caso hipotético, en el cual un trabajador que labora como operario en una pequeña empresa de ensamblaje presenta un certificado médico con el diagnóstico de *Radiculopatía Cervical C6-C7 asociada a Espondiloartrosis* y se le prescriben 30 días de descanso médico. En este caso el empleador recibe el documento, sin embargo, al leer el diagnóstico identifica términos técnicos que desconoce por completo y por lo tanto no sabe si es una enfermedad grave o leve, si es producto de un golpe o degenerativa, qué limitaciones físicas reales le impone al trabajador, si el trabajador puede caminar, cargar peso moderado o si debe estar postrado en cama. Sin embargo, ante la sospecha de que el plazo de 30 días es excesivo, el empleador se ve en la necesidad de contratar a un médico auditor externo para que traduzca e interprete el diagnóstico. Este proceso, sin embargo, no es inmediato pues primero debe contactar al profesional, enviarle la documentación, esperar el análisis que realice el médico auditor y pagar los honorarios por el informe técnico. En ese sentido, durante los días que toma esta gestión, el empleador sigue pagando la remuneración sin saber si el descanso es legítimo. Para que finalmente, el informe revele que si bien la dolencia es real basándose en los exámenes auxiliares que se alcanzaron al médico, para su caso en específico el descanso estándar suele ser menor lo que podría llevar al empleador a cuestionar el alcance del descanso; sin embargo, para llegar a esa conclusión, la empresa, que además era una

pequeña empresa tuvo que incurrir en un gasto significativo por los honorarios del médico externo y en un esfuerzo administrativo que resulta desproporcionado para fiscalizar un solo evento, lo que evidencia cómo el tecnicismo se convierte en una barrera de acceso al control. De lo expuesto se puede afirmar que el vacío encontrado **si constituye una limitación práctica** al traer consigo una serie de consecuencias: **(i)** En primer lugar tenemos como consecuencia inmediata que el empleador pierde la capacidad de realizar un control inmediato del diagnóstico médico, pues, al no entender el diagnóstico tampoco puede detectar inconsistencias técnicas, actividades contraindicadas o actividades incompatibles, lo cual a su vez retrasa la detección del fraude pues estos aspectos fraudulentos solo se evidencian tras la intervención de un experto. **(ii)** Por otro lado, resulta evidente que el trasladar el análisis médico del certificado implica asumir costos operativos adicionales como honorarios de médicos, peritos o asesores externos en general, los cuales además no son recuperables. Esta consecuencia es más evidente en el caso de una pequeña o micro empresa, en los cuales el costo de auditar el certificado puede superar el costo incluso de la remuneración del trabajador, lo cual haría que la fiscalización se torne simplemente en económicamente ineficiente. **(iii)** Finalmente, es de resaltar que la limitación descrita tiene consecuencias más allá de lo económico y es que lo primero que se hace antes de ello es buscar, contratar y esperar el informe de un asesor externo, lo que introduce tiempos muertos en el proceso de control, tiempos en los cuales el empleador le debe seguir pagando a su trabajador. Por lo que, dado que la fiscalización de descansos médicos requiere inmediatez para verificar el estado actual del trabajador, el tiempo perdido en analizar el diagnóstico puede ocasionar que, para cuando el empleador tenga la certeza técnica para actuar, el descanso ya haya terminado o el trabajador se haya reincorporado, haciendo ineficaz cualquier medida de verificación física como una visita o examen de control.

En conclusión sobre este punto, tenemos que esta limitación consistente en el carácter técnico y especializado del diagnóstico médico constituye una auténtica limitación fáctica que restringe el poder de fiscalización y sanción del empleador operando como una barrera para que el empleador conozca los alcances de la enfermedad lo cual genera una situación de debilitamiento del control disciplinario, pues ante la duda generada por la incomprensión del diagnóstico y el costo de su verificación, el empleador puede verse forzado a validar descansos que podrían ser irregulares, evidenciando cómo la brecha de conocimiento técnico se traduce en un espacio de impunidad para el uso fraudulento de certificados.

Ahora bien, a modo de conclusión de este último apartado desarrollado podemos afirmar que las limitaciones identificadas nos han evidenciado que el ejercicio del poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso fraudulento de certificados de descanso médico no se ve obstaculizado únicamente por vacíos normativos o criterios jurisprudenciales no uniformes, ilegales y contradictorios, sino también por barreras fácticas inherentes a la propia realidad operativa de la gestión de la incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad. Así, por ejemplo, se ha desarrollado en primer lugar la dificultad práctica para verificar la veracidad de diagnósticos

(4.4.2.3.a.) sea porque estos son sustentados en síntomas subjetivos o por el paso del tiempo que impide evaluar la enfermedad al momento en que se padecía, se dijo que ésta configuraba una limitación que hacía inviable en muchos casos la obtención de pruebas objetivas sobre simulación de enfermedad por lo que podía servir para blindar conductas fraudulentas y forzar al empleador a asumir costos irre recuperables derivados del pago de subsidios y remuneraciones. Por otro lado, se ha evidenciado la dificultad práctica para fiscalizar las actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad (4.4.2.3.b.) como una limitación que puede restringir el alcance de la fiscalización debido a la concurrencia de varios escenarios como la inviolabilidad de la esfera privada del trabajador y la existencia de barreras logísticas, económicas y espaciales, los cuales convierten el control del cumplimiento del reposo médico en una tarea costosa o incluso inviable. Finalmente, se ha estudiado el carácter técnico y especializado del diagnóstico médico (4.4.2.3.c.) el cual opera como una barrera que sitúa al empleador en una posición de desventaja pues le impide comprender, cuestionar o contrastar adecuadamente los alcances clínicos del certificado de descanso médico presentado por su trabajador, lo cual actúa debilitando el control disciplinario y generando espacios de validación forzada de descansos potencialmente irregulares. En conjunto, podemos decir que estas limitaciones prácticas no actúan de manera aislada, sino que su existencia hace que se refuercen mutuamente una a la otra configurando una restricción estructural al poder de dirección del empleador, trasladándole el riesgo económico, organizacional y disciplinario del fraude. Así, el análisis desarrollado nos permite concluir además de los vacíos y ambigüedades legales identificadas y las interpretaciones judiciales que pudieran resultar contradictorias o ilegales, el empleador enfrenta además una serie de desafíos prácticos que condicionan la eficacia del sistema de control de incapacidades por enfermedad y revelan la necesidad de crear un espacio de tutela más flexible a favor del empleador.

4.4.3. Conclusión

Con lo expuesto, hemos culminado el tercer objetivo específico, el cual se desarrolló en dos etapas: una primera parte de presentación de los resultados e identificación descriptiva de las principales limitaciones jurisprudenciales, legales y prácticas que obstaculizan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos desarrollado en el punto 4.4.1. y luego una segunda parte de análisis crítico de cada una de ellas en el apartado 4.4.2.,

Siendo ello así, se ha podido examinar y corroborar a lo largo de este objetivo la existencia de obstáculos materiales, normativos e interpretativos que trascienden los límites legítimos del derecho laboral y que, en la práctica, operan neutralizando, impidiendo o retrasando materialmente la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos por parte de los trabajadores. Estas limitaciones, a diferencia de los límites que hemos entendido como aquellas garantías necesarias para proteger los derechos fundamentales del trabajador, actúan desnaturalizando el poder de dirección del empleador, imponiendo cargas desproporcionadas en su contra y generando espacios de impunidad que vulneran el principio de buena fe laboral:

- En el plano jurisprudencial, se ha evidenciado una tendencia interpretativa restrictiva que ha introducido exigencias no previstas en la ley, ha elevado el estándar probatorio a niveles de

imposible cumplimiento y ha establecido criterios contradictorios que general un escenario de inseguridad jurídica e imprevisibilidad que debilita la eficacia del poder disciplinario.

- En el plano legal, se ha demostrado que nuestra ley adolece de vacíos estructurales que no solo impiden la trazabilidad del fraude, sino que trasladan injustamente al empleador el costo económico de subsidios irrecuperables, dejándolo sin herramientas legales claras para exigir la regularización administrativa o sancionar la falta de colaboración.
- Finalmente, en el plano práctico, se ha confirmado que la fiscalización enfrenta barreras fácticas inherentes a la gestión de la salud los cuales hacen que la verificación de la veracidad de la incapacidad sea, en muchos casos, inviable para la estructura empresarial promedio, forzando la validación de situaciones irregulares por la simple imposibilidad material de probar lo contrario.

Así pues, podemos concluir que todas estas limitaciones expuestas revelan lo que formulamos en nuestra hipótesis y es que actualmente nuestro sistema legal adolece de una falla sistémica cuya tendencia predominante es la existencia de una asimetría estructural que desprotege al empleador frente al fraude e inclina la balanza de forma desproporcionada hacia la conservación del vínculo laboral y la presunción de buena fe del trabajador, aun cuando existen indicios evidentes de abuso de derecho y uso fraudulento de certificados médicos. Estas limitaciones justifican plenamente la necesidad de plantear propuestas a nivel normativo y de gestión interna empresarial, orientadas no a desconocer derechos, sino por el contrario a restablecer el equilibrio dentro de la relación laboral, dotando al empleador de mecanismos viables, legales y eficaces para fiscalizar la veracidad de la incapacidad y sancionar el quebrantamiento de la buena fe. A continuación, para una mejor comprensión de lo desarrollado previamente se adjunta un cuadro que contiene una síntesis del análisis realizado.

Tabla 18: Síntesis del Análisis de Limitaciones (Objetivo 3)

TIPO	LIMITACIÓN IDENTIFICADA	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS
JURISPRUDENCIAL	Restricción sobre fiscalización y sanción durante el periodo de incapacidad.	Considera que las actividades del trabajador durante su incapacidad son parte de su "autonomía privada" y no pueden ser sancionadas, bajo la premisa de que las obligaciones laborales se suspenden totalmente.	Blinda al trabajador frente a la sanción por realizar actos incompatibles o contraindicados, anulando el control sobre el uso indebido del certificado.

Creación de requisito de "reposo absoluto"	Exige que el certificado consigne expresamente la frase " <i>reposo absoluto</i> " para que el empleador pueda sancionar actividades incompatibles realizadas durante la incapacidad.	Impone una condición no prevista en la ley ni controlable por el empleador, permitiendo la realización de actividades recreativas o laborales paralelas si el médico no determinó "reposo absoluto".
Desconocimiento del efecto sancionador (Arts. 24 y 25 LPCL)	Aún si se constata la falta grave, no se valida el despido introduciendo requisitos ajenos a la ley como la ausencia de antecedentes o la falta de perjuicio económico.	Desnaturaliza la tipicidad de las faltas, sustituyendo la voluntad del legislador por criterios subjetivos de proporcionalidad que impiden aplicar la sanción prevista en la norma.
Interpretación restrictiva del Inciso a) (Buena Fe)	Sostiene que el incumplimiento de obligaciones no es sancionable si no está estrictamente vinculado a las funciones " <i>inherentes al cargo</i> " desconociendo los deberes de colaboración y buena fe.	Impide sancionar acciones que dañan la buena fe como la falta de cooperación en la gestión del subsidio o la negativa a entregar documentación.
Interpretación restrictiva del Inciso a) (Resistencia)	Considera que no hay resistencia a las órdenes si el mandato no deriva de una función específica del puesto, calificando la exigencia como irrazonable.	Vacía de contenido el deber de obediencia frente a órdenes administrativas legítimas necesarias para la gestión laboral.
Interpretación restrictiva del Inciso a) (RIT)	Desestima la fuerza del RIT exigiendo prueba de perjuicio económico o invalidando reglas internas por considerarlas no previstas en la ley.	Debilita la normativa interna de la empresa, impidiendo sancionar incumplimientos disciplinarios que afectan al empleador, pero no generan daño patrimonial directamente.
Incorrecta interpretación del Inciso c) (Apropiación)	Considera que no hay falta grave si el trabajador no devuelve el subsidio no reembolsado porque fue entregado voluntariamente, ignorando la modalidad de "retención indebida".	Genera impunidad frente a la retención de subsidios no reconocidos por culpa del trabajador, impidiendo al empleador recuperar dichos montos.

LEGAL	Restricción indebida del Inciso d)	Exige al empleador probar "conocimiento de la falsedad" del trabajador, el perjuicio económico o la comisión del delito penal, desestimando pruebas objetivas de falsedad material.	Impone una prueba imposible y estándares penales que hacen casi imposible sancionar el uso de documentos falsos.
	Aplicación indebida del Art. 37 RLFE	Flexibiliza o inaplica el plazo legal de 3 días.	Genera incertidumbre sobre cuándo se configura el abandono de trabajo.
	Vacío en el Art. 37 RLFE.	La norma solo exige " <i>comunicar</i> " las razones, sin exigir expresamente " <i>acreditar objetivamente</i> " la causa en el plazo de 3 días.	Permite validar meras comunicaciones verbales o informales como justificación suficiente, dificultando la exigencia de prueba documental inmediata.
	Vacío sobre contenido mínimo de certificados	Inexistencia de norma que defina los requisitos de validez de un certificado médico particular.	Genera inseguridad jurídica y dificulta rechazar certificados incompletos o ambiguos que no sirven para el reembolso.
	Vacío sobre documento idóneo (CITT/Certificado Médico)	Falta de norma que obligue al trabajador a presentar el CITT o Certificado Particular a partir del día 21, pese a ser requisito para el subsidio.	Impide al empleador exigir legalmente el único documento válido para el reembolso, generando pérdidas económicas por subsidios no recuperables.
PRÁCTICA	Ausencia de sistema unificado de registro	Inexistencia de una sistema unificado que contenga por ejemplo una base de datos interconectada para verificar el historial de descansos como normas que regulen los días de descanso estandarizados.	Facilita la acumulación de descansos cortos por el mismo diagnóstico para evadir controles de tiempos estándar.
	Dificultad de verificar diagnóstico	Imposibilidad técnica de confirmar o descartar dolencias debido a síntomas subjetivos sin signos visibles y al paso del tiempo.	Deja al empleador en indefensión al no poder probar la simulación mediante auditorías objetivas, forzando la aceptación del descanso.
	Dificultad para fiscalizar actividades fuera del centro laboral	Barreras logísticas y legales para verificar si el trabajador guarda reposo.	Hace inviable o excesivamente costoso el control del cumplimiento del reposo, creando zonas de impunidad.

Carácter técnico del diagnóstico	Barrera de conocimiento generada por la terminología médica especializada que impide al empleador valorar la razonabilidad del descanso sin ayuda experta.	Eleva los costos operativos al obligar a contratar asesores externos para entender el diagnóstico y detectar incongruencias.
---	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis desarrollado en el Objetivo 3.

4.5. Objetivo 4: Análisis y comparación de mecanismos de fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados de descanso médico en el derecho comparado

Habiendo culminado con la identificación y análisis de las limitaciones prácticas, legales y jurisprudenciales que restringen el poder de fiscalización y sanción del empleador frente al uso fraudulento de certificados de descanso médicos, hemos logrado demostrar plenamente que el empleador en nuestro país se encuentra en una posición de desventaja estructural debido a los vacíos legales, criterios jurisprudenciales contradictorios y barreras prácticas que obstaculizan la adecuada fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.

En ese entender nos corresponde ahora ampliar nuestra perspectiva desde un punto de vista de derecho comparado para poder contrastar estas limitaciones con las soluciones que han sido adoptadas en otros sistemas jurídicos. Es por ello que en el presente apartado queremos desarrollar el siguiente objetivo específico de nuestra tesis, el cual tendrá como finalidad el examinar de qué manera estos ordenamientos han abordado la fiscalización del uso de los certificados médicos, la imposición de sanciones frente a su utilización fraudulenta y el control del otorgamiento y pago de los subsidios por incapacidad temporal, a fin de evaluar en qué medida dichas regulaciones ofrecen elementos que puedan servir de contraste frente a nuestra realidad y así permitirnos de un modo u otro identificar diferentes respuestas a una sola problemática que es justamente la dificultad estructural que afronta el empleador para controlar, fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos en un contexto en el que el empleador debe garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores, procurar y proteger sus propios intereses económicos y además contemplar el rol que cumple el sistema de seguridad social del país que corresponda. Con el análisis que se realizará evidenciaremos cómo en otros ordenamientos se han intentado equilibrar estas tensiones dotando de mayores y mejores herramientas al empleador como por ejemplo a través de mecanismos de fiscalización más estrictos y especializados; pero también surgirá el inevitable hecho que aún en estos sistemas más desarrollados siguen existiendo barreras similares a las nuestras.

En este contexto, hemos realizado la selección de los ordenamientos jurídicos objeto de análisis entre los que se encuentran el ordenamiento de Argentina, Chile y España, para ello no hemos seguido criterios de afinidad geográfica o legal, sino que nos hemos inclinado a realizar una selección intencional utilizando un criterio de representatividad, en la medida que cada uno de estos países tiene cierta relevancia al ofrecer una respuesta específica que ataca directamente cada

una de las limitaciones identificadas en nuestra realidad. Argentina regula explícitamente el deber de control y el sometimiento del trabajador al arbitraje médico, contrastando con la potestad implícita y cuestionada en el Perú. Por su parte, Chile tiene institucionalizada la fiscalización al contar con una ley especial destinada a sancionar el fraude en licencias médicas y reglamentos que facultan expresamente las visitas domiciliarias, superando las barreras de privacidad que limitan al empleador en nuestro país. Y finalmente tenemos a España el cual aportará un modelo de gestión técnica y colaboración, destacando por la estandarización de la duración de los descansos y la reciente digitalización que elimina la burocracia documental.

Bajo esta premisa metodológica, el desarrollo del presente objetivo consistirá en el análisis individual de cada uno de los ordenamientos mencionados, para posteriormente a través de las conclusiones realizar una síntesis comparativa entre todos ellos. Este ejercicio permitirá contrastar estas soluciones planteadas en los ordenamientos a analizar frente a las limitaciones nacionales, evidenciando que la indefensión del empleador peruano no es una consecuencia natural del derecho laboral, sino el resultado de un retraso normativo que es jurídicamente viable corregir.

4.5.1. Análisis de los modelos normativos

4.5.1.1. Argentina

Para empezar, tenemos el ordenamiento jurídico argentino el cual nos muestra un punto de contraste relevante para el análisis de los mecanismos de fiscalización y sanción del uso de certificados de descanso médico que existe en nuestro país. En efecto, como se analizará a continuación, este ordenamiento ofrece una mayor aceptación y tutela legal al control médico del empleador, lo cual resalta a lado de nuestro ordenamiento, en el que la fiscalización se ve muchas veces limitada por la ausencia de normas claras.

En primer lugar, tenemos lo desarrollado en la Ley 20744, Ley de Contrato de Trabajo (1974) en sus artículos 62 y 63 en los cuales se establece como eje transversal en toda relación laboral los principios de colaboración, solidaridad y buena fe los cuales orientan la conducta tanto del empleador como del trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo. Ahora bien, respecto al reconocimiento del derecho al descanso por enfermedad, el artículo 208 regula de manera detallada los plazos durante los cuales el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración en caso de enfermedad, sin embargo, esta protección no es un derecho absoluto ni automático, sino que se encuentra condicionada al cumplimiento de ciertos deberes formales y sustantivos por parte del trabajador (Ley de Contrato de Trabajo, 1974).

Así, tenemos el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo (1974) el cual impone al trabajador la obligación de comunicar oportunamente la enfermedad y el lugar donde se encuentra, bajo sanción de pérdida del derecho a la remuneración si dicha comunicación no se realiza y la enfermedad no resulta inequívocamente acreditada:

Artículo 209.- Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, **deberá dar aviso** de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, **en el transcurso de la primera jornada** de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, **perderá el derecho a percibir la remuneración** correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, **resulte luego inequívocamente acreditada**. (el resaltado es nuestro)

Esta exigencia introduce un primer mecanismo indirecto de control al trasladar al trabajador la carga inicial de actuar transparencia y cooperación con su empleador. Este artículo, como se aprecia, es un punto de contraste sustancial a nuestro ordenamiento en distintos niveles. El más relevante nos revela que en este ordenamiento no simplemente se limitan a reconocer el derecho del trabajador al descanso remunerado por enfermedad, sino que condiciona este derecho al cumplimiento de un deber formal que es la comunicación de la enfermedad y el lugar en el que se encuentra el trabajador, bajo apercibimiento de perder el derecho a percibir la remuneración. Este es un punto de contraste relevante pues en nuestro país no existe un deber equivalente de comunicación cuyo incumplimiento se vincule a una consecuencia económica. En nuestro caso solamente se regula que la enfermedad es una causa de suspensión del contrato (LPCL, 1997, art. 12. b), que el trabajador tiene derecho a un subsidio por parte de EsSalud a partir del día 21 de incapacidad y que durante los primeros 20 días el empleador debe continuar con el pago de la remuneración. Como se aprecia, no se menciona expresamente el plazo en el que se debe comunicar la enfermedad, y, si bien en este punto puede resultar aplicable el plazo establecido en el artículo 37 del RLFE en el que se establece que para que no se configure el abandono de trabajo el trabajador debe comunicar el motivo de su ausencia en los primeros 3 días, no se trata de una norma que regule específicamente la ausencia por enfermedad ni mucho menos se establece como requisito para el pago del subsidio. Esta ausencia de regulación ocasiona que el empleador muchas veces sin conocer ni siquiera un diagnóstico claro deba seguir abonando la remuneración al trabajador, pues para ello no hay un solo requisito específico.

Por otro lado, este artículo tiene otra disposición relevante y es que en la normativa argentina se encuentra regulado un mecanismo indirecto de control que fortalece la trazabilidad del certificado desde su inicio, al obligar al trabajador a comunicar no solamente la existencia de la enfermedad desde el primer día sino también a comunicar su ubicación. Este segundo ámbito del artículo le permite al empleador asumir todos los mecanismos de fiscalización como controles médicos, visitas o evaluaciones para determinar la veracidad del diagnóstico.

En base a esta doble dimensión del artículo podemos distinguir dos posiciones diferentes ante un mismo problema, el cual nosotros hemos identificado previamente como una

limitación práctica en el apartado 4.4.2.3.a. referente a la dificultad práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico consignado en el certificado. Así pues, mientras que en nuestra legislación el empleador se enfrenta tardíamente (*después de tres días*) a verificar un documento que goza de cierta presunción de veracidad sin posibilidad de comprobar en algunos casos el diagnóstico (*enfermedades con efectos transitorios*), la legislación argentina garantiza que el derecho de control del empleador sea materialmente ejecutable ofreciéndole herramientas claras para llevar a cabo su facultad de fiscalización, obligando al trabajador a poner en conocimiento su empleador el lugar en el que se encuentra y el motivo que determina esta ausencia inmediatamente después de ocurrido el hecho para que este pueda llevar a cabo las diligencias que considere necesarias, pero además establece una consecuencia clara para el trabajador que no cumpla con su deber de acreditación dentro del plazo (*no abono de remuneración*), obligándolo incluso a que en caso no dar aviso recaiga sobre este el deber ineludible de acreditar inequívocamente la enfermedad o accidente.

En estrecha relación con lo antes mencionado, tenemos ahora el artículo 210 del mismo cuerpo legal, el cual establece que el trabajador se encuentra obligado a someterse al control médico efectuado por su empleador:

Artículo 210.- Control.

El trabajador **está obligado** a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. (el resaltado es nuestro)

Como se aprecia, esta disposición constituye una diferencia sustantiva frente a nuestro modelo, en tanto habilita normativamente la fiscalización médica por parte del empleador sin que ello sea considerado como una intromisión en la esfera personal del trabajador. Asimismo, tiene estrecha relación con el punto anterior, pues mientras en el artículo 209 se obliga al trabajador a dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en el que se encuentra; el artículo 210 le da las herramientas al empleador para actuar de acuerdo a la información que pone en conocimiento el trabajador, obligándolo a someterse al control que efectúe el empleador. Ahora, si bien es evidente en el caso argentino la obligatoriedad que se impone al trabajador de someterse a este control, ello no implica necesariamente que el criterio médico del empleador tenga preferencia al del trabajador, sino que reconoce que en la práctica es completamente posible que existan discrepancias entre estos diagnósticos médicos y por lo tanto reconoce la facultad del empleador para hacer uso de su potestad fiscalizadora en orden a determinar la veracidad del hecho sin que este pueda tener dudas respecto a la legalidad de su proceder.

Ahora bien, en el marco de aplicación del artículo 210 se ha presentado en la jurisprudencia argentina una situación que se deriva directamente de la obligación impuesta al trabajador a someterse a un control por parte del empleador. Y es que, el caso de discrepancia entre el criterio médico del empleador y del trabajador surge la cuestión de ¿cuál es el criterio

que debe primar? La respuesta a esta cuestión no se encuentra en la legislación sino en la jurisprudencia. Para ello queremos traer a colación dos casos resaltantes:

- **Alles Romina Angela c/ Swiss Medical S.A.**: En este primer caso la Cámara de Apelaciones de Santa Rosa consideró que la decisión del empleador de desconocer directamente las licencias otorgadas por el médico tratante de la trabajadora, privilegiando unilateralmente el criterio de su médico representante constituía una injuria grave (*equivalente a un acto de hostilidad en el ordenamiento peruano*), máxime al haber adoptado una serie de medidas disciplinarias sin agotar o acudir a un mecanismo objetivo de resolución de discrepancia. Al respecto de esta última instancia aludida por el órgano resolutorio se menciona por ejemplo una junta médica administrativa o judicial que permita arribar a una conclusión objetiva respecto a la discrepancia. Este pronunciamiento nos evidencia que si bien la legislación argentina habilita una serie de herramientas claras para que el empleador pueda fiscalizar los certificados médicos, también es cierto que se exige que esta facultad sea empleada de forma razonable y respetuosa con los derechos del trabajador. (Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Santa Rosa, 2023)
- **Martínez c/ Autotransportes Iselín S.A.**: De forma complementaria al caso anterior, este segundo caso nos muestra el escenario opuesto al primero, en el cual el empleador ante la existencia de una discrepancia entre el médico del trabajador y el designado por la empresa, recurrió a un mecanismo objetivo de resolución de discrepancias que en este caso fue la Junta médica de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza, la cual concluyó que el trabajador se encontraba en condiciones para retomar sus labores. En este escenario, pese a que el empleador actuó de acuerdo a los parámetros jurisprudenciales establecidos en otros casos similares, el trabajador se negaba a retomar su trabajo e insistía en que el criterio de su médico debía prevalecer aún sobre el dictamen de la Junta Médica. Al respecto la Suprema Corte de Mendoza (2025) concluyó que “no cabe otorgar preeminencia a una opinión o certificado médico sobre otro”, y que, ya que en este caso se hizo uso de un mecanismo institucional de resolución el desconocimiento de su resultado por parte del trabajador da legitimidad a la aplicación de sanciones disciplinarias como en este caso el de despido. (Suprema Corte de Mendoza, 2025)

De los casos expuestos se puede advertir que la limitación práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico (4.4.2.3.a.) no desaparece, sin embargo, el caso argentino evidencia que si es posible gestionarlo y que su regulación normativa puede contribuir a que en lugar de paralizar la fiscalización por temor a vulnerar derechos, se canalice esta potestad del empleador de forma específica y razonable haciendo uso de herramientas e instancias técnicas objetivas (*como las juntas médicas o judiciales*) lo cual contribuye

empoderando al empleador, protegiendo al trabajador y reduciendo el margen de discrecionalidad de ambos.

Dicho todo lo anterior, podemos afirmar que las limitaciones prácticas (4.4.2.3.a.) y legales (4.4.2.2.a y 4.4.2.2.c) identificadas en nuestro contexto en torno a la falta de herramientas para la fiscalización y la dificultad práctica para determinar la falsedad de un diagnóstico médico, se ven atenuadas en contraste a lo regulado en la legislación Argentina la cual busca equilibrar la protección a los derechos del trabajador con la necesidad de prevenir abusos de derecho en perjuicio del empleador, a través de mecanismos institucionales que refuerzan la premisa de que la fiscalización no es incompatible con la tutela al derecho a la salud del trabajador, siempre que este se ejerza dentro de los parámetros que establece la ley y la buena fe. Finalmente, debemos resaltar que esta facultad de control que se le otorga al empleador tiene su base en lo dispuesto por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en el cual se encuentra dispuesto que es el empleador quien asume directamente el pago de la remuneración durante el periodo de incapacidad por enfermedad. Por lo cual, al no contar con subsidio estatal, la carga patrimonial recae directamente sobre el empleador, lo cual justifica en parte la intensidad y obligatoriedad del control pues es el empleador quien paga por el periodo de recuperación del trabajador, con lo cual es razonable que su sistema jurídico le otorgue herramientas robustas para verificar que dicho pago esté justificado en una incapacidad real, fomentando un equilibrio de intereses que incentiva la vigilancia del empleador y promueve una conducta más proba en el trabajador.

Sin embargo, esto último no debe ser interpretado en el sentido de que la intensidad de los mecanismos de control sobre los descansos médicos se justifique únicamente en aquellos ordenamientos en los que el empleador asuma totalmente el pago de la remuneración/subsidio durante todo el periodo de incapacidad como ocurre en el caso argentino mas no en el caso peruano. Muy por el contrario, si comparamos este escenario con lo que sucede en nuestro ordenamiento podemos observar que también en nuestro país concurren una serie de circunstancias que a nuestro criterio justificarían el eventual fortalecimiento normativo de las herramientas de fiscalización con las que contamos actualmente. En efecto, si bien en nuestro caso el empleador asume directamente el pago de la remuneración solo durante los primeros 20 días de incapacidad, también debemos considerar que, a partir del día 21 la legislación lo obliga a continuar efectuando dicho pago con cargo al reembolso posterior de EsSalud, trasladándole en la práctica el riesgo económico de una eventual denegatoria en sede administrativa. Esta configuración pone al empleador en una posición de especial vulnerabilidad, pues, aun cuando el subsidio corresponde formalmente a EsSalud a partir del día 21, es en realidad el empleador quien adelanta el pago y soporta íntegramente las consecuencias económicas que puedan derivar de cualquier observación, vicio, error o indicio de “irregularidad” que sea detectado en la validación del certificado médico; así pues, si EsSalud detectara alguno de esos escenarios simplemente denegaría el reembolso, dejando al empleador en una situación de pérdida

patrimonial que, ante la ausencia de mecanismos eficaces para recuperar el monto pagado, se traduce en un serio perjuicio en su contra y no debido a su conducta, sino a las deficiencias que existen en nuestra normativa en torno al control y validación de certificados médicos. En base a todo lo antes expuesto podemos decir que, este análisis comparado evidencia la necesidad de dotar al empleador de más y mejores herramientas de fiscalización, más aún en nuestro caso en el que el empleador soporta materialmente el riesgo económico ante la imposibilidad de verificar la legitimidad del descanso médico, lo que revela una asimetría estructural que exige una respuesta normativa coherente a la gravedad del perjuicio.

4.5.1.2. Chile

Ahora bien, continuamos el desarrollo de este capítulo analizando y comparando las disposiciones contempladas en el ordenamiento chileno, el cual representa un estado de evolución normativa en el que la fiscalización de certificados médicos deja de ser un simple problema empleador-trabajador y pasa a ser una política de orden público. Así pues, a diferencia de nuestro ordenamiento jurídico, la normativa chilena ofrece una regulación expresa, sistemática y funcional respecto a la fiscalización de descansos médicos que, si bien no se encuentra prevista en su Código de Trabajo, si se regula a través de normas especiales como la Ley N° 20585 y 21746, el Decreto con Fuerza de Ley N° 44 y el Decreto Supremo N° 3 que actúan fomentando un estado legítimo de intervención fiscalizadora por parte del empleador, un procedimiento sistematizado de verificación de descansos médicos y un régimen sancionatorio claro en caso de emisión y uso fraudulento, lo cual resalta en contraste a nuestro ordenamiento en el que tenemos un deficiente y vago sistema de control y en el que las facultades de control del empleador son reguladas de forma general y muchas veces hasta implícita o nula.

Ahora bien, en primer lugar, podemos traer a colación lo desarrollado en el artículo 51 Decreto Supremo N° 3 de 1984 que “*Aprueba el Reglamento de autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e instituciones de Salud Previsional*” el cual le impone al empleador un deber activo de control respecto al cumplimiento de la licencia médica. En efecto, de su texto se extraen una serie de obligaciones concretas en torno al uso de licencia por enfermedad:

Artículo 51.-

El empleador **deberá adoptar las medidas destinadas a controlar** el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador **deberá respetar rigurosamente el reposo** médico de que hagan uso sus dependientes, **prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia**. Igualmente **deberá procurar el cambio de las condiciones laborales** del trabajador en la forma que determine la COMPIN para atender al restablecimiento de su salud.

El empleador **podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo**. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso **deberán poner en conocimiento de la COMPIN o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad** que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar. (Decreto Supremo N° 3, 1984) (el resaltado es nuestro)

Como se observa, el artículo 51 no se limita únicamente a autorizar de manera genérica la facultad de fiscalización del empleador, como se hace en nuestro ordenamiento a través del artículo 9 de la LPCL, sino que, el ordenamiento chileno es específico en señalar que es obligación del empleador el (i) adoptar medidas de control respecto al cumplimiento de licencia por enfermedad, (ii) prohibir al trabajador realizar cualquier labor durante este tiempo, (iii) procurar el cambio en las condiciones laborales que determine la autoridad administrativa para garantizar el restablecimiento del trabajador, (iv) disponer visitas domiciliarias al trabajador y (v) poner el conocimiento de la COMPIN (*Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez*) para el caso de los afiliados a FONASA (*Fondo Nacional de Salud*) el cual es una entidad estatal, o ISAPRE (*Institución de Salud Previsional*) el cual sería su equivalente como institución privada; cualquier irregularidad que se verifique o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que pudieran surgir. Las disposiciones contempladas en este artículo revelan en términos generales una concepción equilibrada de un sistema de control y fiscalización, en el cual el empleador no solo es un sujeto habilitado para fiscalizar (*i, ii, iv y v*) sino que también cumple un papel dentro del proceso de recuperación del trabajador (*iii*).

Ahora bien, a efectos de nuestra investigación, resalta la habilitación expresa que se hace al empleador para que este pueda disponer la realización de visitas domiciliarias al trabajador que se encuentre gozando de descanso médico (*iv*). Decimos que esta disposición resalta pues, para empezar, en nuestro ordenamiento jurídico este mecanismo no se encuentra legalmente regulado, pero, para aquellos empleadores que hacen uso de esta herramienta de forma interna a través de alguna política o documento normativo, suele generar incertidumbre en torno a su aplicación y posibles implicancias en cuanto al derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador, la proporcionalidad de la medida y los alcances del control. De lo analizado, sin embargo, podemos advertir que, en el ordenamiento chileno, por el contrario, esta facultad se encuentra reconocida expresamente en la norma, lo cual reduce la incertidumbre jurídica y de algún modo también dota al empleador de una herramienta concreta para verificar el cumplimiento efectivo del reposo prescrito al trabajador y para fiscalizar además la veracidad del diagnóstico que este contiene, pero sobre todo sin dejar este tipo de control en la discrecionalidad del empleador.

Asimismo, tenemos la Ley N° 20585 que regula el “*Otorgamiento y uso de licencias médicas*”, este instrumento normativo es particularmente esclarecedor desde su primer artículo en el que manifiesta que:

Artículo 1.-

La presente ley tiene por objeto establecer regulaciones que permitan **asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios** de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud, mediante la aplicación de **medidas de control y fiscalización, y de sanciones** respecto de las conductas fraudulentas, ilegales o abusivas relacionadas con dicho instrumento. (Ley N° 20585, 2012) (el resaltado es nuestro)

Como se aprecia, el objeto normativo de esta ley es específico y no versa solamente sobre la protección del trabajador (*beneficiario*) sino también del cotizante (*empleador*) velando por la correcta utilización de la licencia médica (*descanso médico*) como instrumento, a través de medidas de control, fiscalización y sanción de conductas fraudulentas a cargo de instituciones estatales o privadas como la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia y las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y en general las Instituciones de Salud Previsional que no solo comparten el deber de fiscalización sino que la asumen enteramente en un sistema en el que no es el empleador quien se hace cargo del pago del subsidio por enfermedad sino la seguridad social a través de FONASA (*público*) o ISAPRE (*privado*). Solo partiendo de esta finalidad se evidencia que en Chile el legislador ha podido reconocer que existen ciertos riesgos inherentes al uso indebido de los descansos médicos por enfermedad, y, frente a esta problemática lo que hace es asumir la fiscalización como una política de orden público, regulando ésta problemática a través de una norma específica en la materia y yendo más allá de la relación trabajador-empleador que prima en nuestra legislación, en la que todo el peso y riesgo de la fiscalización por uso fraudulento de certificados médicos recae sobre el empleador.

En este orden de ideas, uno de los principales aspectos que llama la atención de esta ley es la implementación obligatoria de la licencia médica electrónica contemplada en el Artículo 1 bis el cual establece que:

Artículo 1° bis. -

La licencia médica electrónica se materializará en un **formulario especial electrónico**, que registrará todas las certificaciones, resoluciones y autorizaciones que procedan. (...) Para el otorgamiento y tramitación de la licencia médica electrónica **deberá existir un sistema de información**, el que podrá ser operado por entidades públicas o privadas. (...). (Ley N° 20585, 2012) (el resaltado es nuestro)

Al respecto, consideramos que la digitalización del procedimiento de otorgamiento de descansos por enfermedad, no es solo una simple medida de modernización administrativa, muy por el contrario, creemos relevante resaltar de qué manera esta transformación

implementada por la Ley N° 21746 sirve como un mecanismo estructural de control y trazabilidad de certificados médicos en la medida que permite registrar las certificaciones vinculadas a la licencia médica que se presenta en el marco de un sistema de información implementado, fiscalizado y vigilado por la Superintendencia de Seguridad Social. Esto es importante porque de este modo se puede verificar con mayor facilidad la veracidad del instrumento que contiene la autorización del descanso y además implica el sometimiento a una red institucional de supervisión comprendida por entidades públicas y privadas, extendiendo incluso la facultad de control a contralores médicos de las Instituciones de Salud Previsional (*públicas o privadas*) lo cual resulta relevante pues nos muestra que el control es una obligación integral que implica a todos quienes intervienen en el proceso de otorgamiento, autorización y pago de subsidios, evitando que toda la carga del error o fraude recaiga de manera exclusiva en el trabajador o el empleador como sucede en nuestro sistema.

Ahora bien, resalta también el régimen sancionatorio previsto en la citada ley, el cual, no solo es estricto, sino también bastante específico y escalonado, aplicable para aquellos profesionales que participen en la emisión fraudulenta de certificados médicos. Al respecto, se encuentran previstas sanciones desde multas hasta suspensiones temporales, prolongadas e incluso perpetuas respecto a la facultad para emitir licencias médicas, así como la cancelación del registro profesional. Es resaltante también la forma de graduación de estas sanciones las cuales no son aleatorias, sino que se establecen en relación a ciertos factores como la reiterancia, el número de licencias emitidas de forma fraudulenta y el reconocimiento de la inconducta por parte del médico; criterios de graduación que evidencian la existencia de un sistema sancionador diseñado no solamente con fines punitivos sino también disuasivos y correctivos a nivel administrativo, condición no especificada en nuestro sistema.

Finalmente, tenemos lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 44 denominada “*Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado*” el cual establece que el pago de los subsidios por incapacidad laboral corresponde a la entidad otorgante o al empleador si así se hubiere convenido:

Artículo 19.-

El pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador, si lo ha convenido con la entidad otorgante. (Decreto con Fuerza de Ley N° 44, 1978)

En efecto, en Chile, cuando un trabajador se enferma y obtiene una licencia médica se activa un mecanismo de la seguridad social en el cual se remplaza el sueldo que el trabajador deja de percibir por un “*sistema de subsidios*”, en términos simples el pago de este subsidio se encuentra dividido entre el sistema público (FONASA) y el privado

(ISAPRE). Estos dos sistemas eventualmente se hacen cargo del pago total del Subsidio por Incapacidad Laboral (*salvo acuerdo distinto con el empleador*), el cual no es automático y depende del cumplimiento de varios requisitos y pasos previos a cargo principalmente del trabajador quien debe activar el procedimiento haciendo llegar su licencia médica en el plazo de dos días hábiles a su empleador y este a su vez debe tramitarla ante el sistema que le corresponda a su trabajador. Aunque este sistema pueda parecerse al nuestro, se encuentra previsto en la citada ley que la demora en la presentación del certificado no le ocasiona ningún perjuicio al empleador, sino que, al ser un sistema de pago directo en el cual el FONASA o el ISAPRE se encargan de pagar el subsidio directamente al trabajador cualquier demora, error o vicio perjudica únicamente a este último. Esta disposición, refuerza la lógica del traslado de responsabilidad económica que caracteriza al sistema chileno en el que quien asume el pago del subsidio no es el empleador sino la seguridad social. Es por ello que, en esta legislación se han implementado mecanismos mucho más robustos a favor de la seguridad social para verificar la procedencia, fiabilidad y veracidad de los certificados médicos, disposiciones a través de las cuales el contraste resulta evidente con nuestro sistema, pues en nuestro ordenamiento el legislador impone al empleador cargas económicas injustas por incumplimientos administrativos sin otorgarle herramientas equivalentes de fiscalización al trabajador, acentuando la asimetría entre riesgo y capacidad de control del uso fraudulento de certificados médicos.

En base a todo lo antes expuesto podemos decir que, la legislación chilena evidencia una aproximación normativa más madura y coherente frente a las limitaciones prácticas del control de las licencias (*o descansos médicos en nuestro caso*). Para empezar, partimos del hecho que en esta legislación sí se reconoce la existencia de la problemática en torno a la emisión y uso fraudulento de certificados médicos, y, en base a este reconocimiento el legislador actúa reglamentando en una ley específica los deberes, las facultades, los mecanismos tecnológicos y las sanciones que pueden ser aplicadas dentro de un sistema integrado. Este análisis nos es particularmente útil para demostrar de qué manera el reconocimiento de una problemática como la que se trata en esta investigación puede llevar a un sistema entero al fortalecimiento y modernización del proceso de fiscalización de descansos médicos el cual no debe ser necesariamente incompatible con la protección al derecho a la salud, intimidad o dignidad del trabajador, sino que por el contrario puede contribuir a construir una sistema que actúe preservando la legitimidad y sostenibilidad del sistema de descansos médicos, problemática que nuestro ordenamiento jurídico aún no ha resuelto ni menos aún ha reconocido.

4.5.1.3. España

Siguiendo con el desarrollo del objetivo, tenemos ahora lo dispuesto por el ordenamiento español, que, en relación al tema de nuestra investigación nos presenta una aproximación bastante estructurada en materia de fiscalización y sanción de procesos de incapacidad

temporal por enfermedad. En efecto, a diferencia de nuestro ordenamiento jurídico, en España se ofrece un modelo en el que la potestad fiscalizadora del empleador no es solamente una facultad “teórica” sino que a través de su normativa la convierten en una herramienta funcional, vinculando el incumplimiento de los deberes del trabajador a la percepción o no del subsidio por enfermedad, y, en el que la duración del descanso médico no es una decisión totalmente subjetiva, sino que se somete estándares eminentemente técnicos.

Ahora bien, en primer lugar, podemos traer a colación lo desarrollado en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo N° 2/2015 denominada “*Ley del Estatuto de los Trabajadores*” en el cual se regulan los alcances de los poderes de dirección y fiscalización del empleador en el sistema español:

Artículo 20.- Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones. (Real Decreto Legislativo N° 2/2015, 2015) (el resaltado es nuestro)

Como se aprecia, este artículo empieza retratando claramente cómo es que el modelo normativo español concibe la relación trabajador-empleador al establecer que si bien el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador esta prestación debe realizarse observando en todo momento de forma recíproca el cumplimiento de varios principios como el de diligencia, colaboración y buena fe para el desempeño de los deberes y obligaciones que les pudieran corresponder a ambos.

Ahora bien, a efectos de nuestra investigación cobra especial relevancia lo desarrollado específicamente en el punto 20.4 del citado artículo, el cual ofrece una solución contundente a una de las problemáticas que habíamos identificado previamente en relación a la dificultad práctica para verificar la veracidad del diagnóstico médico consignado en el certificado (4.4.2.3.a) pues, mientras que en nuestra legislación la negativa del trabajador a someterse a exámenes médicos puede colocar al empleador en una situación difícil en la que debe decidir si iniciar un procedimiento sancionatorio bajo el riesgo probatorio que pueda implicar el no saber con certeza si el diagnóstico consignado en el certificado es verídico o sin que tenga más que meras conjeturas sobre la falsedad no comprobada, en España se ha optado por una sanción directa a esta negativa al señalar que “La negativa del trabajador a dichos reconocimientos (médicos por parte del empleador) podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.” (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015, art. 20.4)

Esta disposición marca un claro límite sobre la naturaleza que tiene el subsidio por enfermedad y su relación con el deber de colaboración del trabajador, dejando de ser un derecho absoluto a favor del trabajador y convirtiéndose en una prestación condicionada al cumplimiento del deber propio del trabajador de colaboración y buena fe que mencionamos previamente. Lo más resaltante de esta medida es su operatividad inmediata, en el sentido que el empleador no necesita de la venia de un juez para ejecutar esta medida, ni debe cuestionarse qué hacer si el trabajador se niega a someterse a este control, por lo que, si el empleador se encuentra ante una situación de obstrucción por parte del trabajador, la ley lo faculta expresamente a suspender el pago si el trabajador no cumple con someterse al control. Este simple acto tiene varias repercusiones en la práctica y es que le muestra al trabajador que si este impide la verificación de su empleador entonces puede poner en riesgo su propio medio de subsistencia durante su ausencia, lo que en teoría debería garantizar un entorno propicio para que todos los trabajadores se sometan a la fiscalización de sus empleadores.

Ahora bien, aunque esta disposición a primera vista pudiera parecer la solución ideal consideramos que es un error asumir implícitamente que la suspensión de derechos económicos resultará siempre suficiente para corregir la conducta renuente del trabajador a colaborar con el reconocimiento médico del empleador. Siendo así, desde un punto de vista crítico creemos que existe una posible limitación en su alcance, pues, si bien la suspensión en el pago del subsidio sí es un fuerte disuasivo nos preguntamos ¿qué sucedería si el interés del trabajador fuera más allá del cobro del subsidio? o ¿qué pasaría si su interés estuviera asociado a la conservación del vínculo laboral mientras este usa este tiempo de “*descanso por enfermedad*” para realizar otras actividades particulares? En efecto, podría darse el caso de que el trabajador acepte la pérdida de su remuneración solamente con el fin de mantener su puesto de trabajo, y en tal caso es evidente que la eficacia de este mecanismo se debilitaría. Este vacío evidencia que aún dentro de este sistema de control existe una zona gris respecto a las consecuencias de la obstrucción del

control, sin embargo, pese a las limitaciones que hemos podido encontrar no queremos dejar de resaltar el avance sustancial de este modelo al haber reconocido la facultad del empleador a fiscalizar el diagnóstico médico a través de un reconocimiento médico, más aún cuando en Perú si bien la potestad fiscalizadora del empleador se encuentra reconocida constitucional y legalmente en la LPCL, la falta de reconocimiento expreso de esta facultad puede llevar al cuestionamiento en el uso de esta figura por su delicada implicancia en varios derechos fundamentales del trabajador.

Por otro lado, tenemos también lo regulado en el artículo 2 del Real Decreto N° 625/2014 que regula la gestión y el control de los procesos de incapacidad temporal durante los primeros 365 días de duración:

Artículo 2.- Declaraciones médicas de baja y de confirmación de la baja en los procesos de incapacidad temporal.

1. La emisión del parte médico de baja es el acto que **origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento** del derecho al subsidio por incapacidad temporal. (...)

2. Todo parte médico de baja irá precedido de un **reconocimiento médico del trabajador que permita la determinación objetiva de la incapacidad** temporal para el trabajo habitual, a cuyo efecto el médico requerirá al trabajador los datos necesarios que contribuyan tanto a precisar la patología objeto de diagnóstico, como su posible incapacidad para realizar su trabajo.

El servicio público de salud o la empresa colaboradora o la mutua, según cuál sea la entidad facultada para emitir el parte de baja, **remitirá por vía telemática al Instituto Nacional de la Seguridad Social**, en el plazo establecido en el artículo 7.1 **los datos personales** del trabajador y, además, los datos obligatorios del parte de baja relativos a la **fecha de la baja, a la contingencia causante, al código de diagnóstico, al código nacional de ocupación del trabajador, a la duración estimada del proceso y, en su caso, la aclaración de que el proceso es recaída de uno anterior**, así como, en este caso, la fecha de la baja del proceso inmediatamente anterior y la fecha de la baja del proceso que origina la recaída. Asimismo, hará constar la fecha en que se realizará el siguiente reconocimiento médico.

Con el fin de que las actuaciones médicas cuenten con el mayor respaldo técnico **se pondrá a disposición de los médicos a los que competan dichas actuaciones tablas de duración óptima tipificadas por los distintos procesos patológicos susceptibles de generar incapacidades**, así como tablas sobre el grado de incidencia de aquellos procesos en las distintas actividades laborales.

(...)

5. (...) **Los partes médicos de incapacidad temporal se confeccionarán con arreglo a un modelo que permita su gestión informatizada, en el que**

figurará un código identificativo del centro de salud emisor de aquellos. (Real Decreto N° 625/2014, 2014) (el resaltado es nuestro)

Como se aprecia, a través de este artículo se introduce lo que sería una minuciosa gestión y control del proceso de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad a cargo de la seguridad social.

En efecto, comienza esta disposición señalando en su numeral 1 que el parte de baja (*certificado de descanso médico*) es solo el inicio de un procedimiento administrativo complejo y minucioso orientado a comprobar y fiscalizar el descanso médico, a diferencia de nuestro sistema en el que la emisión del certificado médico en sí mismo agota el acto médico y deja el resto del procedimiento administrativo como una carga injusta en contra del empleador.

Así también, el primer párrafo del numeral 2, retrata que en este sistema se exige que el certificado debe ir objetivamente de la mano con un reconocimiento médico que permita determinar objetivamente la existencia de la incapacidad no de forma aislada, sino más bien, asociando dicha incapacidad a la labor habitual realizada por el trabajador, imponiendo sobre el médico el deber de recabar información previamente sobre la naturaleza de la patología. Estos primeros alcances son relevantes en la medida que se establece un estándar objetivo en la evaluación de la salud del trabajador y nos retrata claramente la complejidad, pero también la responsabilidad que asume la seguridad social sobre la trazabilidad y gestión de descansos médicos.

Del mismo modo, tenemos lo desarrollado en el segundo párrafo del numeral 2 en el cual se establece la obligación que asume quien emite el certificado médico de remitir toda la información y documentos asociados a la contingencia vía telemática al Instituto Nacional de Seguridad Social, detallando además cuales son los datos exactos que deben ser enviados relativos justamente a la contingencia del trabajador (*el código de diagnóstico, la ocupación del trabajador, la duración estimada del proceso y la programación de revisiones médicas*), el detalle de esta información permite que el control del descanso médico sea mucho más uniformizado no solo a nivel de seguridad social, sino también ante el empleador.

Otra disposición importante tiene que ver con lo desarrollado en el tercer párrafo del numeral 2, en el cual se regula la utilización de tablas para la duración óptima de contingencias médicas, este instrumento es similar al que se encuentra establecido en la Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 salvo que las tablas reguladas en la legislación española son de aplicación para entidades emisoras tanto públicas como privadas, lo que permite que exista cierta uniformidad en la prescripción de días de descanso además de introducir un parámetro objetivo de razonabilidad temporal permitiendo al empleador poder detectar fácilmente desviaciones o intentos de uso fraudulento de certificados médicos de descanso. Esta novedad resalta en relación a lo establecido en nuestra legislación en la que la aplicación tanto de la Tabla de Tiempo

Estándar por CIE-10 como de Criterios Técnicos para establecer el Tiempo Óptimo de los días de Incapacidad Temporal para el Trabajo, son de aplicación únicamente para la calificación de incapacidad temporal a cargo de EsSalud sea en la emisión de descansos médicos vía directa o convalidación. Este vacío en la forma de calificación de enfermedades en nuestra legislación acarrea una serie de consecuencias a nivel administrativo y laboral. En efecto, dado que la aplicación de dichos criterios técnicos es exclusiva al ámbito de EsSalud, los médicos del sector privado no se encuentran vinculados, ni siquiera informados, respecto a los parámetros técnicos que luego serán aplicados por EsSalud para validar o rechazar total o parcialmente los periodos de incapacidad otorgados por ellos. Esto en la práctica habilita a que el médico pueda prescribir descansos médicos atendiendo únicamente a su propio criterio lo que mas adelante afectaría su calificación a nivel administrativo, cuando EsSalud reconozca únicamente una parte del periodo de descanso que fue prescrito originalmente. Esta situación genera un déficit temporal no reconocido, con una carga que no es asumida por la EsSalud sino que recae indirectamente sobre el empleador y eventualmente también sobre el trabajador. Como se aprecia este escenario va más allá de lo administrativo y se va proyectando sobre la propia relación laboral. Sin embargo, y aunque este análisis cobra especial importancia en el ámbito del reconocimiento y pago de subsidios por incapacidad temporal (materia que no constituye objeto central de la presente investigación), las consecuencias de esta falta de uniformidad normativa pueden extenderse incluso más allá de dicho ámbito. En efecto, la inexistencia de un criterio objetivo para la determinación de periodos de incapacidad no solo impacta en el ámbito administrativo, sino que además priva al empleador de una herramienta fundamental para el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción frente al uso fraudulento de descansos médicos.

Finalmente tenemos lo desarrollado en el numeral 5, en el cual se regula que los certificados médicos de incapacidad temporal deben ser emitidos bajo un modelo uniformizado que pueda dar lugar a su gestión a través de sistemas informáticos incluso con un código de identificación del centro de salud emisor. Esta disposición regula un estándar mínimo obligatorio en relación a la forma y contenido del certificado médico de incapacidad temporal que tiene incidencia no solo desde un punto de vista formal sino también funcional al vincular su validez y operatividad a la posibilidad de ser integrado en sistemas informativos de control. Como se aprecia, a través de esta regulación se evidencia como en el sistema español existe cierta preocupación por garantizar la trazabilidad y autenticidad del certificado, eso es así pues la exigencia de un modelo uniforme que tenga además un código permite identificar con precisión el origen del certificado y hasta cierto punto refuerza los mecanismos de fiscalización indirecta al introducirlo a un sistema informático de cruce de información. Este punto resalta frente a nuestro ordenamiento en el que, tal y como se identificó previamente en el punto 4.4.2.2.b. de esta investigación se advirtió una limitación legal en la ausencia de regulación expresa sobre el contenido mínimo de validez de certificados médicos.

En base a todo lo antes expuesto podemos decir que, la legislación española resulta especialmente ilustrativa para poder contrastar algunas de las limitaciones identificadas en nuestro ordenamiento jurídico, demostrando lo necesario que resulta un sistema de fiscalización que dote de mayores y mejores herramientas al empleador para el control preventivo y verificación técnica de los certificados médicos de descanso. En efecto, a diferencia de nuestra legislación, el modelo español ofrece lo que llamaríamos un sistema mucho más integrado de control en el que hemos podido identificar tres piezas clave: (i) la potestad del empleador de suspender los derechos económicos del trabajador ante la obstrucción de este, (ii) la estandarización de la duración de descansos mediante tablas de duración óptima de contingencias médicas, y (iii) la gestión estandarizada de descansos médicos. Estos tres elementos que fueron analizados previamente no solamente actúan dotando al empleador de herramientas funcionales para ejercer su poder de dirección, sino que además se centran en reducir la subjetividad y discrecionalidad en su otorgamiento, punto bastante problemático y no abordado en nuestra legislación.

Después de lo analizado podemos decir que la posición desventajosa en la que el empleador se encuentra en nuestra legislación en realidad no es ni una consecuencia inevitable del derecho laboral ni mucho menos de la protección de derechos del trabajador; sino más bien es el resultado de un sistema normativo deficiente, incompleto y rezagado en comparación a otras legislaciones en las que han logrado equilibrar los intereses empleador-trabajador que se contraponen en el proceso de fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.

En efecto, si bien las limitaciones para verificar la veracidad de un diagnóstico médico y los riesgos de afectación de derechos fundamentales del trabajador seguían presentes en cada sistema jurídico que fue analizado, lo que sí cambió fue la forma en que cada ordenamiento reconoció la existencia de estas limitaciones y el hecho de haber decidido gestionarlas legislativamente en lugar de trasladarlas injustamente al ámbito del empleador como ocurre en nuestro sistema. Comprobando que la fiscalización y sanción del mal uso de descansos médicos no es incompatible con la tutela de derechos fundamentales del trabajador en la medida que se encuentre debidamente regulada y sometida ciertos estándares, procedimientos, y herramientas de control razonables y previsibles. De la integración de lo dispuesto en estos tres sistemas hemos podido identificar algunos puntos comunes que ponen al relieve las deficiencias identificadas en el nuestro.

1. Tenemos en primer lugar la **regulación de herramientas de fiscalización legalmente condicionadas al pago de remuneración, sanciones y rechazos de licencias**. En efecto, los tres ordenamientos analizados coinciden en que la negativa del trabajador a someterse a la fiscalización del empleador debe ser sancionada a través de serias consecuencias económicas inmediatas y directas. En Argentina es a través de la pérdida de remuneración por falta de aviso o negativa a someterse a control (*LCT, 1974, art. 209 y 210*), en Chile a través de la legitimación al rechazo total de la licencia y beneficios pecuniarios en caso de obstrucción a la visita domiciliaria (*Decreto Supremo N° 3, 1984, art. 51*) y en España a través de la suspensión de derechos económicos también como respuesta a la negativa al

reconocimiento médico (*Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015, Art. 20.4*). Estas disposiciones en conjunto nos muestran qué el empleador solo debería estar obligado a subsidiar aquello que puede razonablemente verificar. Siendo justamente este punto en el que resalta la diferencia estructural que tienen con nuestro país en el que la falta de normas que vinculen expresamente al trabajador con su deber de someterse a fiscalización genera una indefensión patrimonial, obligando al empleador a asumir el pago de subsidios que puede llegar a considerar incluso injustos por miedo a que su proceder pueda tener otro tipo de consecuencias adversas al no existir una regulación expresa al respecto.

2. Por otro lado, hemos identificado como segundo punto de relieve el esfuerzo legislativo que han hecho los sistemas analizados por **reducir la discrecionalidad del médico** que expide el descanso médico a través de la implementación legal de herramientas de estandarización. En efecto, esta premisa ha sido considerada tanto España con sus tablas de duración óptima (*R.D. 625/2014*), como Chile con su sistema de Licencia Médica Electrónica (*Ley N° 21746*) y en Argentina con el recurso a juntas médicas dirimientes, estos criterios demuestran la existencia de una tendencia internacional hacia la tecnificación y uniformización de la prescripción de descansos médicos. Ahora, si bien en nuestra legislación existen instrumentos técnicos como la Tabla de Tiempo Estándar por CIE-10 y los Criterios Técnicos para establecer el Tiempo Óptimo de los días de Incapacidad Temporal para el Trabajo (*Resolución de Gerencia General N.º 1311-GG-ESSALUD-2014*), su ámbito de aplicación se encuentra limitado exclusivamente a EsSalud, impidiendo su aplicación a certificados privados y generando un vacío que genera un déficit entre los periodos de descanso prescritos perjudicando al empleador y eventualmente al propio trabajador.
3. Finalmente, hemos identificado una concepción compartida en los tres sistemas jurídicos respecto a la ponderación de derechos fundamentales durante la suspensión del contrato de trabajo como la intimidad y la inviolabilidad del domicilio no son derechos absolutos que puedan impedir la verificación de la causa que justifica la inasistencia que en nuestro caso es la enfermedad. En efecto, los tres ordenamientos **reconocen que el interés legítimo del empleador quien soporta la carga económica o productiva de la ausencia otorga título suficiente para ejercer una fiscalización** "in situ", imponiendo al trabajador un deber de tolerancia frente a la verificación médica, deber legalmente regulado. En Chile a través del artículo 51 del D.S. N° 3 facultando expresamente al empleador a disponer "*visitas domiciliarias al trabajador enfermo*". En Argentina a través de los artículos 209 y 210 de la LCT a través del cual se construye un sistema de control obligatorio donde el trabajador primero debe notificar su ubicación exacta para luego someterse al control del facultativo del empleador, desvirtuando cualquier alegato de invasión a la privacidad cuando se trata de verificar la enfermedad. Finalmente, en España, esta concepción se manifiesta a través del artículo 20.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el cual otorga al empleador la potestad de verificar el estado de salud del trabajador mediante "*reconocimientos a cargo de personal médico*", estableciendo además que la negativa a dicha injerencia, es decir la no asistencia al control o la obstaculización al mismo, legitima la suspensión de derechos. Como resulta

evidente, lo que une a estas legislaciones es la premisa de que quien invoca un derecho como el descanso remunerado por enfermedad, cede una parte de su derecho a la privacidad para permitir la comprobación de los hechos que justamente sustentan dicho beneficio, lo cual se contrasta con la interpretación restrictiva que se da en el Perú, en el que la ausencia de una norma habilitante expresa convierte a las visitas domiciliarias o controles médicos en zonas de riesgo legal para el empleador vulnerando el equilibrio entre el derecho a la salud del trabajador y la libertad de empresa.

En suma, la esencia de lo que hemos podido recabar respecto a la legislación argentina, chilena y española, que además los diferencia de nuestro modelo, es la **existencia de un sistema integrado de contrapesos**. En efecto, mientras que en nuestro sistema todo el riesgo que trae la incapacidad por enfermedad de un trabajador recae económicamente sobre el empleador mientras que la gestión de su control es difusa e ineficaz; el análisis comparado efectuado nos demuestra que la sostenibilidad del sistema de descansos médicos depende de dotar al empleador de herramientas de fiscalización tan potentes como las obligaciones de pago que se le imponen y los riesgos que asumen por el fraude que se genere en su uso. Estas herramientas que hemos venido analizando sí existen en otras legislaciones y no se tratan por tanto de recortar derechos laborales, sino de equiparar las cargas de control, como ya lo han hecho otras legislaciones más desarrolladas en esta materia.

Tabla 19: Síntesis del Análisis de Derecho Comparado (Objetivo 4)

PAÍS	BASE LEGAL	MECANISMO DE FISCALIZACIÓN	CONSECUENCIA / SANCIÓN	CONTRASTE
ARGENTINA	Ley de Contrato de Trabajo (Art. 62, 63, 209 y 210)	Obligación del trabajador de dar aviso de enfermedad, accidente y lugar en el que se encuentra. Obligación del trabajador de someterse al control del facultativo del empleador.	Perdida de remuneración.	En Perú no existe norma expresa que condicione el pago de la remuneración al aviso inmediato o al sometimiento al control médico, generando incertidumbre en el empleador.
CHILE	Decreto Supremo N° 3 (Art. 51)	Faculta visitas domiciliarias.	Rechazo del Subsidio y Sanciones laborales,	En Perú, las visitas domiciliarias no tienen habilitación legal expresa (riesgo de hostilidad) y la

	Ley N° 20585 (Art. 1 bis)	Uso obligatorio de Licencia Médica Electrónica (trazabilidad).	administrativas y penales.	gestión de certificados sigue siendo mayoritariamente manual y burocrática.
ESPAÑA	Real Decreto Legislativo N° 2/2015 (Art. 20.4)	Potestad de realizar reconocimientos médicos.	El empleador puede suspender el pago del subsidio automáticamente ante la negativa al reconocimiento médico.	En Perú, las tablas de duración (CIE-10) solo aplican a EsSalud (no vinculan a médicos privados), creando una zona gris de días prescritos, pero no validados, que el empleador termina asumiendo.
	Real Decreto N° 625/2014	Uso de Tablas de Duración Óptima aplicables al sector público y privado.		

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis desarrollado en el Objetivo 4.

4.6. Objetivo 5: Propuestas para la interiorización de límites y mitigación de limitaciones en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos

Habiendo culminado con el desarrollo formal de la problemática identificada, corresponde ahora abordar el último y principal objetivo de la presente investigación consistente en la formulación de una propuesta para la interiorización de límites y mitigación de limitaciones en la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos. En efecto, tras haber identificado y subsumido los principales supuestos de uso fraudulento (4.2.), analizado los límites que condicionan legítimamente el ejercicio de las facultades del empleador (4.3.), examinado las limitaciones jurisprudenciales, legales y prácticas que obstaculizan su eficacia (4.4.), y contrastado esta realidad con los mecanismos existentes en el derecho comparado (4.5.), resulta necesario traducir dicho análisis en propuestas concretas que permitan enfrentar la problemática identificada. Para ello debemos partir de una premisa principal y es que las dificultades que enfrenta el empleador para fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos no tienen su origen en la existencia de un sistema *excesivamente garantista* ni mucho menos en la *protección de los derechos* del trabajador que más bien constituyen límites legítimos. Por el contrario, el problema radica en un plano distinto, estamos hablando de la existencia de un sistema normativo y jurisprudencial incompleto, desarticulado y rezagado, que, en la práctica no ha logrado adaptarse a la complejidad de la incapacidad temporal por enfermedad ni mucho menos al fenómeno del uso indebido de certificados médicos que existe en la actualidad.

Partiendo de esta premisa, la presente propuesta buscará integrar y reconocer la existencia de tanto los límites legítimos como las limitaciones legales, jurisprudenciales y prácticas identificadas, con el fin de plantear alternativas que puedan contribuir a superar la actual desarticulación del sistema

y a dotar de mayor operatividad al control del descanso médico en la relación laboral. Para ello, el desarrollo de este objetivo se abordará desde dos planos: (i) Primero, se formularán propuestas de carácter normativo orientadas a establecer criterios, mecanismos y lineamientos que permitan corregir los vacíos y ambigüedades existentes en el ordenamiento jurídico, y, (ii) Segundo, se plantearán propuestas de carácter práctico dirigidas a ofrecer herramientas concretas que puedan ser implementadas por el empleador en el contexto actual incluso en ausencia de una reforma legislativa, a fin de gestionar de manera más eficiente los riesgos asociados al uso indebido de certificados médicos.

Con este doble enfoque buscamos no solo insistir en lo que el sistema debería ser, sino también ofrecer alternativas sobre cómo esta problemática puede ser gestionada por el empleador en su estado actual. Sea a través de la interiorización de los límites para garantizar el respeto de los derechos del trabajador, como a través del reconocimiento de las limitaciones que le permitan al empleador adoptar estrategias realistas y ajustadas a las restricciones existentes, orientadas a preservar la eficacia de su poder de dirección sin incurrir en vulneraciones, es decir, hacer operativos los derechos fundamentales del trabajador sin vaciar las facultades de las que dispone el empleador. De este modo, al finalizar el presente apartado se espera ofrecer respuestas a interrogantes clave como: ¿Qué cambios normativos resultan necesarios para compatibilizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador con el ejercicio efectivo de las facultades de fiscalización del empleador? ¿Qué mecanismos pueden implementarse en el plano empresarial para gestionar esta problemática dentro del marco legal vigente? ¿Y de qué manera es posible articular un sistema más coherente, previsible y funcional que reduzca los espacios de incertidumbre y permita enfrentar el uso fraudulento de certificados médicos de forma eficaz?

4.6.1. Propuestas de carácter normativo

4.6.1.1. Estandarización y delimitación normativa del certificado de descanso médico

Como primera propuesta normativa se plantea la regulación del deber de acreditación objetiva de la incapacidad temporal por enfermedad, la estandarización del certificado médico como instrumento para dicho fin y la incorporación de criterios objetivos en su emisión.

Consideramos que la necesidad de implementar esta modificación parte de uno de los hallazgos centrales de la presente investigación y es que el problema en torno al uso fraudulento de certificados médicos no se agota en la existencia de conductas indebidas por parte de los trabajadores, sino que responde a un problema estructural asociado a la ausencia de un marco normativo claro, coherente y funcional que permita gestionar adecuadamente la incapacidad temporal por enfermedad dentro de la relación laboral.

En efecto, el análisis realizado en el Objetivo 3 (4.4) ha permitido advertir que el ordenamiento jurídico vigente no establece un estándar mínimo de acreditación de la incapacidad (4.4.2.2.b y 4.4.2.2.c), limitándose a exigir, en términos generales, la comunicación de la inasistencia o aceptando cualquier otro documento que en la práctica no resulta útil para la fiscalización del descanso ni para el reembolso del subsidio (SL01,

TC02, C18). Esta configuración normativa ha sido, además, interpretada en sede jurisprudencial en el sentido de que el trabajador no se encuentra obligado a acreditar objetivamente su estado de salud dentro del plazo legal, bastando la sola comunicación de las razones de su ausencia (4.4.2.1.i). Como consecuencia de ello, se ha generado un escenario en el que el empleador pese a ser quien asume directamente los efectos económicos derivados de la incapacidad con el pago de la remuneración durante los primeros 20 días y luego con el pago del subsidio con cargo a reembolso de EsSalud, carece de herramientas mínimas que le permitan verificar la veracidad del descanso médico invocado.

Este vacío normativo incide directamente en la facultad de fiscalización del empleador, no porque esta se encuentre no regulada, prohibida o restringida en sí misma, sino porque carece de condiciones materiales para su correcto ejercicio. En otras palabras, el problema es la falta de normas que permitan dotar de contenido operativo a la facultad fiscalizadora del empleador. Es verdad, el empleador sí puede fiscalizar, sin embargo, en la práctica no cuenta con parámetros objetivos que le permitan hacerlo de manera eficaz, lo que lo coloca en una situación de incertidumbre frente a la posible comisión de conductas fraudulentas.

En este contexto, la exigencia de acreditación objetiva de la incapacidad no responde a un simple formalismo, sino más bien a la necesidad de equilibrar las cargas que hay en la relación laboral. En efecto, si el empleador es quien asume el costo económico del descanso médico, es absolutamente razonable que cuente por lo menos con un medio idóneo que le permita constatar elementos básicos como la existencia del diagnóstico, la duración del descanso o la identificación del profesional que lo emite. Como se aprecia, no se trata de imponer requisitos arbitrarios o puramente “formalismos” sino de establecer un estándar mínimo que permita verificarlo y que otorgue certeza a ambas partes.

Y es justamente en este contexto en el que el certificado médico adquiere relevancia y no como un fin en sí mismo, sino más bien como un instrumento que permite materializar dicha acreditación objetiva de la enfermedad que alega un trabajador. Por lo tanto, como es natural, su relevancia no radica en su forma o en su soporte, no pretendemos por ejemplo imponer que a partir de ahora los certificados médicos deban emitirse obligatoriamente en especies valoradas. Sino que, queremos hacer énfasis y recalcar la importancia de regular el medio de acreditación, la información que debe contener y en su aptitud para brindar al empleador los elementos necesarios para ejercer su facultad de control, así como para permitir de ser el caso la activación de los mecanismos de subsidio ante el sistema de seguridad social.

Ahora bien, es preciso señalar que esta propuesta de modificación atiende no solo a la necesidad de corregir un escenario de incertidumbre a favor del empleador sino también a favor del trabajador. En efecto, la coexistencia de diversos documentos, como constancias de atención, recetas médicas o planes de tratamiento, sin un reconocimiento normativo claro respecto de su idoneidad para justificar ausencias por enfermedad, ha

dado lugar a decisiones contradictorias a nivel jurisprudencial en las que un mismo documento puede ser considerado suficiente en un caso e insuficiente en otro. Esta falta de previsibilidad expone no solo al empleador, sino también al trabajador a riesgos innecesarios, en la medida que, incluso en supuestos en los que su incapacidad sea real, al no contar este con reglas claras sobre cómo debe acreditarla, el trabajador puede verse en un proceso disciplinario por abandono de trabajo.

En ese sentido, la presente propuesta no busca solamente reforzar el valor del certificado médico como una formalidad, sino más bien, buscamos redefinir su función como una herramienta de acreditación objetiva, estableciendo parámetros mínimos que permitan reducir la discrecionalidad, dotar de coherencia al sistema y generar condiciones reales y efectivas para el ejercicio de la facultad de fiscalización del empleador. Asimismo, se propone regular las consecuencias del incumplimiento de dicho deber de acreditación, a fin de evitar que la ausencia de justificación objetiva de la enfermedad continúe trasladando íntegramente el riesgo al empleador durante el tiempo que dura la incapacidad alegada.

De este modo, la estandarización propuesta no solo contribuye a enfrentar el uso indebido de certificados médicos, sino que también permite ordenar el sistema en su conjunto, fortaleciendo la seguridad jurídica, reduciendo los márgenes de interpretación contradictoria y estableciendo un punto de equilibrio entre la protección del trabajador y la eficacia del poder de dirección del empleador. En ese sentido, presentamos la propuesta planteada:

- (i) En primer lugar, se propone la modificación del artículo 37 del RLFE a efectos de superar la actual ambigüedad en su redacción que ha dado lugar a pronunciamientos jurisprudenciales en las que se ha considerado suficiente la mera comunicación de las razones de la inasistencia para evitar la configuración del abandono de trabajo. En efecto, la redacción actual del artículo refiere lo siguiente en relación a la justificación de la ausencia al centro de trabajo para que esta no configure un abandono:

Para que no se configure el abandono de trabajo (...) toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. (...). (RLFE, 1996) (el subrayado es nuestro)

Como se aprecia, la obligación de “poner en conocimiento” y “exponer las razones” ha sido interpretada en sede judicial como la suficiencia de una mera comunicación para justificar la ausencia, lo que ha contribuido a debilitar la exigibilidad de una acreditación objetiva y ha generado espacios de validación de ausencias que no tuvieron un sustento verificable dentro del plazo de 3 días que da la ley para la justificación.

Frente a ello, se plantea sustituir expresamente dicha redacción, incorporando la exigencia de que toda ausencia no solo sea puesta en conocimiento del empleador,

sino también acreditada objetivamente ante el empleador dentro del plazo legal, eliminando la referencia a la mera exposición de razones y sustituyéndola por un criterio objetivo.

Mediante esta modificación lo que se busca es reconfigurar el alcance del deber de justificación del trabajador, cubriendo el vacío existente debido a la redacción actual y dotando al empleador de una base legal mínima para ejercer su facultad de fiscalización, dotando de mayor seguridad jurídica la gestión de inasistencias por enfermedad.

- (ii) En segundo lugar, se propone como modificación del mismo artículo 37 del RLFE, la incorporación de una disposición que establezca que para casos de inasistencias por motivos de salud la acreditación deberá realizarse exclusivamente mediante la presentación de un certificado médico.

Con esta modificación lo que buscamos es cubrir el vacío legal existente respecto al medio de acreditación de la enfermedad. Como se expuso previamente, este vacío existente ha permitido que en sede judicial se lleguen a validar la presentación de documentos de diversa naturaleza como constancias, recetas o planes de tratamiento, los cuales no solo no contienen la información suficiente que le permita al empleador verificar la existencia real de la incapacidad, sino que tampoco pueden ser usadas para activar los mecanismos de subsidio ante EsSalud. Con ello en mente, creemos que a través de esta modificación se le podrá otorgar al empleador una herramienta mínima de verificación y al mismo tiempo brindarle al trabajador un criterio claro sobre cómo debe acreditar su estado de salud, reduciendo la incertidumbre para ambas partes y mermando las decisiones contradictorias en sede judicial.

- (iii) En tercer lugar, se propone la incorporación de un régimen excepcional dentro del mismo artículo 37 del RLFE que sea aplicable a aquellos supuestos en los que el trabajador por causas no imputables a su persona no pueda contar con el certificado médico dentro del plazo legal. En estos casos, lo que se plantea es que el trabajador tenga la posibilidad de comunicar dicha imposibilidad dentro del mismo plazo, indicando las razones que la justifican y acreditando haber iniciado las gestiones necesarias para la obtención del certificado correspondiente, sin que la falta de justificación objetiva pueda dar lugar a la configuración de abandono de trabajo. Con esta regulación buscamos evitar que la exigencia de acreditación objetiva del numeral (i) opere de manera desproporcionada en supuestos legítimos, y así preservar el equilibrio entre la facultad de fiscalización del empleador y el respeto al derecho del trabajador a que cualquier medida de dirección sea razonable y proporcional.
- (iv) En cuarto lugar, se propone que la misma modificación el artículo 37 del RLFE incorpore una consecuencia expresa frente al incumplimiento del deber de acreditación objetiva, estableciendo que la falta de presentación del certificado

médico dentro del plazo legal debe derivar en la pérdida del derecho a percibir la remuneración correspondiente al periodo de la inasistencia, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria. Asimismo, se prevé que esta consecuencia pueda ser excepcionalmente revertida cuando la existencia de la enfermedad o accidente resulte posteriormente acreditada de manera inequívoca, introduciendo así un margen razonable de corrección. Con esta incorporación se busca evitar el traslado automático del riesgo al empleador, quien actualmente se ve obligado a asumir el costo económico de la inasistencia aun en ausencia de acreditación objetiva, generando un incentivo claro para el cumplimiento oportuno de las cargas formales y fortaleciendo la eficacia del sistema.

- (v) Finalmente, se propone la creación de una regulación específica orientada a establecer criterios mínimos de estandarización respecto al contenido del certificado médico como instrumento de acreditación objetiva de la incapacidad temporal por enfermedad. Para ello, se plantea que el artículo 37 del RLFE pueda incorporar una remisión expresa a dicha norma específica que justamente desarrolle estos estándares aplicables en materia de certificación médica laboral. En ese sentido, creemos que esta regulación complementaria deberá establecer, como mínimo, los elementos esenciales que debe contener todo certificado médico emitido con fines de justificación laboral, entre ellos, la identificación plena del profesional de salud emisor y del paciente, el diagnóstico médico, el periodo de incapacidad otorgado (fecha de inicio y de fin), fecha de otorgamiento del certificado médico, firma del profesional de salud de acuerdo a RENIEC y los datos profesionales del profesional de salud tratante. Como se aprecia, la finalidad de esta última propuesta no es la de imponer formalismos innecesarios, sino garantizar que el certificado presentado cuente con un estándar mínimo de información que permita al empleador verificar objetivamente la existencia y alcance de la incapacidad alegada, y, hacer efectivo uso de este para su validación y solicitud de reembolso a partir del día 21 ante EsSalud.

Con ello en mente se plantea que la redacción final del artículo 37 del RLFE (1996) quede redactada de la siguiente manera:

(i) ←	Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento [y acreditada objetivamente ante el] empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo. [En el supuesto que la falta se produzca por motivos de salud, la acreditación se realiza mediante la presentación del certificado médico correspondiente.]
(ii) ←	

(v) ←	[El cual deberá cumplir con los estándares de forma y fondo requeridos por la norma específica en la materia.]
(iii) ←	[Siendo que, en caso el trabajador no cuente con este documento dentro del plazo señalado, por causas no imputables a su persona, deberá comunicar dicha situación dentro del mismo plazo, indicando las razones que lo justifican y acreditando haber iniciado las gestiones necesarias para su obtención.]
(iv) ←	[El incumplimiento de esta obligación deriva en la pérdida del derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.]

Nota: Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.

En conjunto, las modificaciones que se han propuesto tienen el fin último de reconfigurar la forma en la que nuestro ordenamiento actual gestiona la incapacidad temporal por enfermedad dentro de la relación laboral. En efecto, como se ha evidenciado previamente, nuestro modelo actual está lleno de ambigüedades y de vacíos normativos al no delimitar con claridad los estándares mínimos de acreditación de enfermedad. En ese orden de ideas, lo que se busca a través de estas modificaciones legislativas es dotar a nuestro sistema actual de herramientas normativas mínimas que le permitan al empleador fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos de manera objetiva y razonable.

De este modo, lo que se busca finalmente es construir un sistema más coherente, previsible y funcional, que permita compatibilizar adecuadamente la protección del trabajador enfermo con la necesidad legítima del empleador de ejercer de manera efectiva su facultad de fiscalización dentro de un marco de razonabilidad y respeto de derechos fundamentales.

4.6.1.2. Incorporación de criterios técnicos objetivos para la determinación de la incapacidad temporal

Como segunda propuesta normativa se plantea la creación de una norma técnica aplicable al sector privado que establezca criterios objetivos para la determinación de los periodos de incapacidad temporal por enfermedad. Consideramos que la necesidad de implementar esta modificación responde a otro de los problemas estructurales que fue identificado a lo largo de la presente investigación y es que actualmente no solo carecemos de reglas respecto a la forma de justificar una inasistencia por enfermedad, como se vio en el punto anterior 4.6.1.1, sino que tampoco contamos con parámetros uniformes que permitan determinar objetivamente la duración razonable del descanso médico otorgado.

Este escenario adquiere relevancia a la luz de dos limitaciones analizadas en el cuerpo de esta tesis: Por un lado, en el punto 4.4.1.2.d se analizó que en nuestro ordenamiento no se contemplan criterios técnicos aplicables a los médicos del sector privado para determinar

el número de días de incapacidad temporal que corresponde otorgar frente a una determinada contingencia médica, lo que concluimos que generaba amplios márgenes de discrecionalidad en la emisión de certificados. Por otro lado, en el punto 4.4.1.3.c se analizó cómo los certificados suelen contener terminología especializada cuyo contenido y alcance exceden el conocimiento ordinario del empleador, lo que nos llevó a concluir que aun cuando existan sospechas razonables respecto a la excesiva duración de un descanso médico, el empleador se verá obligado en muchas ocasiones a recurrir a auditorías o asesorías médicas externas para cuestionar formalmente la razonabilidad del periodo otorgado, asumiendo costos adicionales y dilaciones que en muchos casos terminan haciendo inviable la fiscalización.

Como se aprecia, la falta de un parámetro normativo uniforme que permita determinar la idónea duración de un descanso médico puede desembocar en escenarios como una amplia discrecionalidad en la emisión de certificados o en altos costos laborales para la identificación de fraudes en su uso que lo pueden hacer inviable en la práctica. Esta ausencia de uniformidad va más allá de problemas netamente “administrativos” o “formales”, sino que llega a generar un escenario de incertidumbre para el empleador quien termina asumiendo las consecuencias económicas derivadas de descansos médicos cuya razonabilidad no puede verificar de manera eficiente lo cual actúa influyendo negativamente en el ejercicio de su facultad fiscalizadora.

Frente a ello, proponemos justamente la implementación de una norma técnica especializada que establezca criterios objetivos y uniformes para la determinación de los días de incapacidad temporal. Para ello, sería idóneo que se tome como referencia la metodología ya usada por EsSalud para la emisión y validación del CITT a través de la Directiva de Gerencia General Nro. 015-GG-ESSALUD-2014, incorporando parámetros técnicos mínimos para la determinación del descanso médico tales como: (i) Un diagnóstico codificado conforme al sistema CIE-10. (ii) El tiempo estándar referencial asignado a cada enfermedad. (iii) Los factores de corrección por trabajo habitual desempeñado por el trabajador. (iv) Los factores de corrección vinculados a la carga física-mental de la labor realizada. (v) Los factores de corrección relacionados con la edad del trabajador.

Asimismo, creemos necesario que en esta regulación se establezca una metodología objetiva para poder efectuar un cálculo similar al que actualmente es empleado por EsSalud mediante el denominado Tiempo Estándar de Días de Incapacidad Temporal - TEDIT, el cual se obtiene a partir de la aplicación de los factores de corrección mencionados en los anteriores puntos ii, iv y v; sobre el tiempo estándar referencial previamente establecido para cada diagnóstico médico al que se hizo referencia en el punto ii.

La necesidad de incorporar una metodología similar o igual a la de EsSalud no es porque sí, sino que nace principalmente de la necesidad de corregir una contradicción que actualmente existe dentro de nuestro sistema de subsidios, y es que, aunque los descansos

emitidos por médicos particulares o entidades privadas son utilizados por los trabajadores para justificar sus inasistencias y percibir remuneraciones o subsidios, al momento en que el empleador solicita el reembolso ante EsSalud, dichos descansos pasan por un procedimiento de validación basado justamente en los criterios establecidos por la Directiva de Gerencia General a la que hicimos mención. Sin embargo, dado que este sistema no es vinculante ni de obligatorio cumplimiento para los médicos del sector privado se genera un escenario en el que un descanso médico otorgado por un determinado número de días es posteriormente reducido por EsSalud al evaluar la validación del CITT, trasladando directamente las consecuencias económicas de dicha discrepancia al empleador, quien ya efectuó el pago del subsidio con cargo a reembolso y posteriormente puede encontrarse con que parte del descanso otorgado no será reconocido por EsSalud.

Con todo esto en mente, queremos transmitir que la finalidad de esta propuesta no es eliminar el criterio médico que tenga cada médico, ni mucho menos convertir la determinación de la incapacidad en un procedimiento rígido o automático, sino más bien reducir los actuales márgenes de discrecionalidad absoluta que se tiene actualmente, mediante la determinación de parámetros técnicos mínimos que permitan justificar objetivamente la duración del descanso.

Siendo la finalidad última el dotar al empleador de herramientas mínimas de referencia que le permitan ejercer de manera más eficiente su facultad de fiscalización frente a descansos médicos desproporcionados, reduciendo la necesidad de recurrir a auditorías externas para cuestionar su razonabilidad, fortaleciendo además la predictibilidad de nuestro sistema al generar criterios más uniformes en la emisión y validación de certificados médicos, e incluso a favor de los propios trabajadores quienes contarían con criterios técnicos más claros respecto a la determinación de sus periodos de incapacidad disminuyendo a su favor el riesgo de tener procesos disciplinarios asociados a la razonabilidad del descanso que le fue otorgado.

4.6.1.3. Creación de un sistema integrado de registro, trazabilidad y validación de certificados médicos

Como tercera propuesta normativa se plantea la creación de un sistema integrado de registro, trazabilidad y validación de certificados médicos que sea usado e interconecte tanto al sector público (EsSalud, postas médicas, etc.) como al sector privado de salud (clínicas, médicos privados, policlínicos, etc.), y, a través del cual se pueda registrar, hacer seguimiento y validar información vinculada a los certificados de descanso médico.

Consideramos que la necesidad de implementar esta modificación responde al vacío identificado y analizado en la limitación legal del punto 4.4.2.2.d, según el cual la falta de un registro unificado e interconectado ocasiona que el médico tratante no pueda conocer si antes de él otros profesionales otorgaron descansos por el mismo diagnóstico o por diagnósticos relacionados, y, por lo tanto le dificulta advertir patrones fraudulentos

de emisión acumulativa de certificados médicos, facilitando involuntariamente la emisión de descansos médicos que aunque formalmente válidos pueden ser incongruentes de manera conjunta.

Pero, de qué manera esta limitación genera consecuencias sobre la facultad de fiscalización del empleador, que finalmente es la materia de investigación en este trabajo. Creemos que se manifiesta de forma indirecta, pues el empleador, al tomar conocimiento de los descansos médicos solamente a través de los certificados que el trabajador le presenta individualmente, carece de herramientas que le permitan verificar si detrás de dichos descansos existe un patrón irregular de acumulación de certificados emitidos por distintos profesionales. Y, aunque en muchos casos, el empleador puede advertir indicios de ciertas inconsistencias, como descansos reiterados por un mismo diagnóstico que son emitidos por distintos médicos, sin embargo, carece de mecanismos objetivos que le permitan verificar si ello responde a la evolución clínica real de una enfermedad o dolencia, o, si por el contrario responde a un uso fraudulento de descansos médicos.

Esta situación genera un escenario de incertidumbre para el empleador, quien, pese a ser el que asume directamente las consecuencias económicas derivadas de la incapacidad temporal mediante el pago de remuneraciones y subsidios, no dispone de herramientas mínimas que le permitan efectuar un control oportuno y razonable de los descansos invocados. Incluso, como se explicó en el análisis de la limitación legal desarrollada en el punto 4.4.2.2.d, la ausencia de un sistema que permita realizar un seguimiento oportuno puede terminar trasladando íntegramente al empleador las consecuencias económicas derivadas de descansos médicos posteriormente no reconocidos por EsSalud.

Ahora bien, aunque puede parecer que la necesidad de implementar un sistema se basa en un permanente estado de sospecha en contra del trabajador en realidad la falta de un registro como el que planteamos también lo perjudica en la medida que le pueden terminar generando diagnósticos y tratamientos desarticulados o simplemente puede exponerlo a cuestionamientos posteriores respecto a la razonabilidad de sus descansos, aun cuando estos hayan sido otorgados de buena fe por distintos profesionales de salud.

Frente a ello, proponemos la implementación de un sistema interoperable de registro obligatorio de certificados de descanso médico, que sea aplicable tanto a entidades públicas como privadas y funcione de forma articulada con EsSalud, IPRESS en general y médicos privados. A través de este sistema planteamos que todo certificado médico emitido sea registrado obligatoriamente en tiempo real por el profesional o establecimiento de salud correspondiente, permitiendo consolidar la información relativa a los periodos de incapacidad otorgados a cada trabajador, y que este se vea reflejado a efectos de su validación ante EsSalud y seguimiento por su empleador.

En ese sentido, planteamos que esta plataforma permita mínimamente lo siguiente: (i) El registro cronológico de certificados médicos emitidos. (ii) La identificación del profesional y centro médico emisor. (iii) La consignación del diagnóstico codificado conforme al sistema CIE-10. (iv) La visualización de descansos previos vinculados a

diagnósticos iguales o relacionados. (v) La interoperabilidad con EsSalud para efectos de validación del CITT y reembolso de subsidios al empleador. (vi) La generación de alertas frente a patrones inusuales de emisión de descansos médicos.

Con estas características lo que pretendemos es que se genere un auténtico sistema de trazabilidad que permita reducir significativamente los actuales espacios de incertidumbre y fragmentación de información, que opera en perjuicio del empleador. En efecto, un sistema de esta naturaleza permitiría que el médico tratante cuente con mejores herramientas para evaluar la razonabilidad de un descanso médico y esto a su vez disminuiría el riesgo de emisión involuntaria de certificados incongruentes. Por su parte, al empleador le permitiría acceder oportunamente a información objetiva sobre la existencia y duración de los descansos médicos registrados, fortaleciendo de manera significativa sus posibilidades reales de fiscalización del uso fraudulento de certificados médicos.

Ahora bien, resulta importante precisar que para la implementación de esta propuesta es imperativo que se garanticen medidas estrictas de protección de datos sensibles del trabajador, por lo que, el acceso del empleador debe limitarse únicamente a aquella información indispensable para la gestión laboral de la incapacidad temporal. De igual manera, es preciso que este sistema cuente con protocolos de seguridad, niveles diferenciados de acceso (nivel médico, nivel empleador y nivel EsSalud) y mecanismos de tratamiento adecuado de datos sensibles conforme a la Ley de protección de datos personales – Ley Nro. 29733.

Con todo ello, la finalidad de esta propuesta no es únicamente modernizar administrativamente la gestión de certificados médicos, sino principalmente corregir uno de los vacíos estructurales que actualmente debilitan el ejercicio efectivo de la facultad de fiscalización del empleador, reduciendo los espacios que actualmente favorecen el uso abusivo de descansos médicos, fortaleciendo la coherencia del sistema de subsidios, mejorando la predictibilidad de las decisiones empresariales y administrativas, y generando condiciones más equilibradas entre la protección legítima del trabajador enfermo y el derecho del empleador a ejercer razonablemente sus facultades de control.

4.6.1.4. Delimitación de las facultades de fiscalización del empleador y los deberes de colaboración del trabajador

Como cuarta propuesta normativa se plantea la delimitación de las facultades de fiscalización del empleador y de los deberes del trabajador durante la incapacidad temporal por enfermedad. Consideramos que la necesidad de implementar esta modificación responde a otro de los problemas que identificados a lo largo de la presente investigación y es que actualmente nuestro ordenamiento jurídico no delimita con claridad cuáles son los efectos jurídicos que produce la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad respecto de las facultades que conserva el empleador ni respecto de los

deberes que continúan siendo exigibles al trabajador durante el tiempo en que su contrato de trabajo se encuentra suspendido.

Esto se puede apreciar claramente del análisis realizado en el Objetivo 3 y en el Objetivo 4 de la presente investigación en los cuales se identificaron distintas limitaciones legales o jurisprudenciales que evidenciaron un problema claro y es que nuestro ordenamiento jurídico no delimita adecuadamente cuáles son los efectos jurídicos de la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, ni tampoco cuáles son las facultades concretas que conserva o tiene el empleador para verificar y fiscalizar el descanso médico alegado por el trabajador.

En efecto, respecto al primer aspecto, se advirtió la existencia de vacíos normativos relacionados con la subsistencia de deberes derivados de la relación laboral durante el periodo de incapacidad temporal. Así, por ejemplo, en el punto 4.4.2.1.a se identificó que si bien en la LPCL se regulaba la suspensión del contrato de trabajo no se precisaba expresamente si durante dicho periodo subsistían deberes accesorios a la prestación efectiva del servicio como por ejemplo la buena fe, el deber de colaboración o lealtad. Del mismo modo, en el punto 4.4.2.2.b se identificó que, si bien en nuestro ordenamiento se identificaba correctamente los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, no se encontraba desarrollado qué implicaba materialmente el descanso médico ni cuál es el comportamiento esperable del trabajador durante dicho periodo de incapacidad, si este debía o no guardar reposo absoluto y hasta qué punto esto podía ser exigible por el empleador.

Como consecuencia de esta falta de delimitación normativa, se identificó caso a caso como algunos órganos jurisdiccionales llenaban dichos vacíos mediante interpretaciones que si bien favorecían al trabajador terminaban restringiendo desproporcionalmente las posibilidades de fiscalización del empleador mermando a su vez la facultad que tenía para sancionar inconductas por parte de sus trabajadores. Todo esto emitiendo pronunciamientos en los que se determinaba por ejemplo que las actividades del trabajador durante su licencia son parte de su "autonomía privada" no pudiendo ser fiscalizados ni sancionados por el uso indebido del descanso médico, pues el contrato de trabajo se encuentra suspendido y por lo tanto cesan las obligaciones que tiene para con el empleado (4.4.2.1.a) o que únicamente podrían cuestionarse conductas realizadas durante el descanso médico cuando exista una prescripción expresa de "reposo absoluto" pese a que dicha exigencia no se encuentra contemplada legalmente (4.4.2.1.b).

Por otro lado, la investigación también permitió advertir que nuestro ordenamiento carece de una regulación clara respecto a las facultades específicas que conserva el empleador para verificar objetivamente la incapacidad alegada por el trabajador. En efecto, aunque en la práctica muchos empleadores recurren a mecanismos como visitas domiciliarias, controles médicos o verificaciones posteriores con auditorías médicas, dichas actuaciones actualmente carecen de un marco normativo expreso que delimite su alcance, requisitos y consecuencias jurídicas. Esta ausencia de regulación no solo genera inseguridad jurídica

respecto a la legitimidad de estas medidas de control, sino que además limita su eficacia práctica, pues el trabajador puede negarse legítimamente a someterse a determinados mecanismos de verificación bajo el argumento de que estos no se encuentran legalmente previstos ni constituyen obligaciones expresamente exigibles durante la suspensión del contrato de trabajo.

Como se aprecia, el problema identificado pasa por la ausencia de un marco normativo suficientemente claro que delimite los deberes subsistentes del trabajador durante la incapacidad temporal por enfermedad como las facultades mínimas de fiscalización que conserva el empleador frente al descanso médico alegado. Esta ausencia de delimitación, como se ha podido observar ha venido generando un escenario de inseguridad que dificulta el control razonable del empleador ante situaciones de uso fraudulento de certificados médicos y también limita la posibilidad de fiscalizar la existencia, evolución y coherencia de la enfermedad.

Pero no solo eso, pues llegamos a considerar que esta falta de delimitación también perjudica al trabajador en la medida que la inexistencia de parámetros claros respecto al alcance de los deberes que mantiene durante la suspensión de su contrato de trabajo por enfermedad y de las facultades de control que puede o no puede ejercer su empleador, generan también para él una suerte de incertidumbre sobre cuáles son las conductas que puede o no ejecutar durante la incapacidad temporal y cuáles de las medidas de control ejecutadas por su empleador podrían ser consideradas como excesos.

Frente a ello, proponemos una serie de modificaciones normativas orientadas justamente a redefinir de manera expresa las condiciones en las que se debe mantener relación jurídica empleador-trabajador durante la suspensión del contrato por enfermedad, precisando tanto las facultades que conserva el empleador como los deberes que continúan siendo exigibles al trabajador durante dicho periodo:

- (i) En primer lugar, se propone la modificación del artículo 11 de la LPCL a efectos de precisar que la suspensión del contrato de trabajo no extingue los deberes derivados de la buena fe laboral ni las obligaciones de colaboración que emanan de la relación laboral. Como se mencionó previamente, en el desarrollo del punto 4.4.2.1.a se identificó que uno de los principales fundamentos utilizados para restringir las facultades de fiscalización del empleador durante la incapacidad temporal consiste en afirmar que al encontrarse suspendido el contrato de trabajo cesan también las obligaciones derivadas de la relación laboral. Frente a ello, consideramos necesario incorporar una precisión normativa que permita diferenciar entre la suspensión de la obligación de prestar labores efectivas y la subsistencia de deberes accesorios como la buena fe, colaboración y lealtad. Lo que buscamos con esta modificación es que al establecer expresamente que la suspensión del contrato genera únicamente la suspensión temporal de las prestaciones principales, se puedan mantener vigentes aquellos deberes mínimos de conducta, colaboración y lealtad que resultan indispensables para preservar el equilibrio contractual y

permitir un adecuado ejercicio de las facultades de control del empleador. En ese sentido, se propone que el artículo 11 de la LPCL (1997) quede redactado de la siguiente manera:

Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

[La suspensión del contrato de trabajo no extingue los deberes derivados de la buena fe laboral ni las obligaciones de colaboración que emanan de la relación laboral.]

Nota: Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.

- (ii) En segundo lugar, se propone la modificación del artículo 19 del RLFE a efectos de incorporar expresamente el deber del trabajador de observar un reposo funcional acorde con el diagnóstico médico prescrito. La necesidad de esta modificación responde a la limitación jurisprudencial analizada en el punto 4.4.2.1.b de la presente investigación, en la que se identificó que diversos órganos jurisdiccionales han condicionado la posibilidad de cuestionar conductas realizadas durante el descanso médico a que el certificado señale expresamente “*reposo absoluto*”. Como se explicó previamente, dicha exigencia no se encuentra prevista en ninguna norma vigente y termina desconociendo que el descanso médico implica por su propia naturaleza la necesidad de guardar un reposo compatible con la finalidad restaurativa del tratamiento prescrito. Frente a ello, lo que haremos no es proponer incorporar la obligación de mantener un “reposo absoluto” sino por el contrario lo que haremos es contemplar normativamente el concepto de “reposo funcional”, entendido como el deber del trabajador de mantener una conducta compatible con las limitaciones derivadas del propio diagnóstico médico con la finalidad de recuperación que es justamente la que justifica la suspensión del contrato de trabajo, la recuperación de trabajador para que en buenas condiciones de salud pueda regresar a trabajar. Con esta modificación lo que se busca es superar la actual exigencia jurisprudencial de que el certificado médico deba consignar expresamente “reposo absoluto” para que se pueda evaluar las conductas incompatibles con el descanso otorgado, permitiendo que el análisis se centre en lo más importante, que es la coherencia que se mantenga entre las actividades realizadas y la finalidad médica del reposo prescrito.

En ese sentido, se propone que artículo 19 del RLFE (1996) quede redactado de la siguiente manera:

Artículo 19.- En los casos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 45 de la Ley, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 46 de la Ley.

[Asimismo, la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente comprobado implica el deber del trabajador de observar un reposo funcional acorde con el diagnóstico médico prescrito, lo que implica el deber del trabajador de mantener una conducta compatible con las limitaciones derivadas del propio diagnóstico médico con la finalidad de recuperación que justifica la suspensión del contrato de trabajo.]

Nota: Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.

- (iii) En tercer lugar, se propone incorporar una regulación integral de las facultades de fiscalización médica del empleador durante los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad, así como de los deberes de colaboración correlativos, a cargo del trabajador.

Como se ha desarrollado en distintos apartados de esta investigación (4.3.1.1.2, 4.5.1.1, 4.5.1.2 y 4.5.1.3), actualmente nuestro ordenamiento jurídico no regula expresamente las facultades concretas que conserva el empleador para verificar la veracidad, razonabilidad o coherencia de la incapacidad temporal alegada por el trabajador. Esta ausencia normativa ha generado un escenario de inseguridad jurídica en el que, aun cuando existan sospechas razonables respecto al uso indebido del descanso médico, el empleador carece de herramientas claras para aplicar mecanismos mínimos de control sin exponerse posteriormente a cuestionamientos sobre la legitimidad de dichas actuaciones.

Del mismo modo, la inexistencia de una regulación expresa respecto a los deberes de colaboración del trabajador frente a estas medidas de verificación ha generado que, en muchos casos, los trabajadores puedan negarse a someterse a controles médicos o mecanismos razonables de constatación bajo el argumento de que tales obligaciones no se encuentran legalmente previstas durante la suspensión del contrato de trabajo.

Frente a ello, se propone incorporar expresamente la facultad del empleador de verificar el estado de salud alegado por el trabajador mediante mecanismos razonables de control médico, así como el deber correlativo del trabajador de colaborar con dichas actuaciones cuando estas respondan a criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad.

No obstante, consideramos indispensable que esta facultad se encuentre delimitada normativamente a fin de evitar actuaciones arbitrarias o invasivas. Por ello, proponemos que la propia regulación establezca expresamente que estos mecanismos de control deberán ejecutarse con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su intimidad y la protección de sus

datos sensibles, limitándose únicamente a aquellas actuaciones estrictamente necesarias para verificar la razonabilidad de la incapacidad alegada.

Asimismo, se propone incorporar consecuencias jurídicas frente a la negativa injustificada del trabajador a someterse a mecanismos razonables de verificación, estableciendo que dicha negativa podrá generar la suspensión de los derechos económicos vinculados a la incapacidad alegada, sin perjuicio del eventual inicio de acciones disciplinarias cuando corresponda. Con ello se busca evitar que las facultades de fiscalización reconocidas normativamente terminen convirtiéndose en mecanismos meramente declarativos y sin eficacia práctica real.

En ese sentido, se propone incorporar la siguiente disposición:

“El empleador podrá verificar el estado de salud alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia mediante reconocimiento a cargo de personal médico. En cuyo caso, el trabajador estará obligado a someterse al control efectuado por el médico designado por el empleador, siempre que dichos controles respondan a criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad y se ejecuten con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador, en particular su intimidad y la protección de sus datos sensibles.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a dichos controles podrá determinar la suspensión de los derechos económicos vinculados a la incapacidad alegada, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.”

Adicionalmente, creemos relevante plantear que, si bien la necesidad de esta propuesta responde a que el fortalecimiento de las facultades de fiscalización del empleador, para su correcto funcionamiento necesariamente debe venir acompañado de mecanismos técnicos de control que eviten arbitrariedades y permitan resolver las discrepancias médicas sobre bases objetivas y especializadas. En ese sentido, consideramos necesario que la normativa contemple procedimientos técnicos de evaluación médica imparcial que permitan resolver controversias vinculadas a la incapacidad temporal sin trasladar íntegramente dicha discusión al ámbito disciplinario o judicial.

En conjunto podemos decir que las modificaciones propuestas buscan superar el actual escenario de indeterminación existente en relación a los efectos jurídicos de la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad. En efecto, la finalidad de estas propuestas no es desconocer los efectos del derecho del trabajador al descanso médico, ni mucho menos crear mecanismos de control arbitrarios, sino más bien, es de por fin poder establecer reglas claras que permitan compatibilizar adecuadamente dos derechos igual de importantes, esto es: la protección de la salud del trabajador y el derecho del empleador a ejercer razonablemente sus facultades de fiscalización frente a escenarios potenciales

de uso fraudulento del certificado médico. Y así, poder construir un sistema más equilibrado en el que la incapacidad temporal deje de ser un espacio inmune a toda forma de control y pase a ser una situación jurídica en la que pese a la suspensión de las obligaciones principales del contrato continúen subsistiendo deberes mínimos de buena fe, colaboración y conducta compatible con la finalidad terapéutica del descanso médico.

4.6.1.5. Adecuación del régimen disciplinario aplicable frente al uso fraudulento de certificados médicos

Como quinta propuesta normativa se plantea la adecuación del régimen disciplinario frente al uso fraudulento de certificados médicos. Creemos que la necesidad de implementar las modificaciones que se expondrán a continuación responde a otro de los problemas identificados en la presente investigación y es que actualmente nuestra legislación presenta ciertos vacíos y ambigüedades en relación a la forma en que se encuentran reguladas de las faltas graves aplicables en caso de uso fraudulento de certificados médicos, lo cual ha venido generando una serie de pronunciamientos jurisprudenciales rígidos que: o exigen requisitos adicionales no contemplados en la ley o restringen el alcance de determinadas faltas únicamente a las obligaciones estrictamente vinculadas con las funciones ordinarias del cargo, lo cual actúa dificultando injustificadamente la posibilidad del empleador de sancionar adecuadamente las inconductas en que incurre en el trabajador al hacer uso fraudulento de un certificado médico.

Este problema adquiere especial relevancia si consideramos que las propuestas que hemos desarrollado anteriormente sobre acreditación objetiva de la incapacidad, delimitación de los deberes del trabajador durante el descanso médico y el fortalecimiento de las facultades de fiscalización del empleador son solo presupuestos previos al eventual ejercicio de la potestad disciplinaria, y que por lo tanto, de nada serviría reconocer facultades mínimas de control o mecanismos razonables de verificación si posteriormente cuando pasamos al régimen disciplinario se siguen presentando estos vacíos que generan deficientes interpretaciones a nivel jurisprudencial que impiden sancionar eficazmente aquellas conductas que evidencian un uso fraudulento del descanso médico.

Así pues, en el punto 4.4.2.1.d se identificó que determinados órganos jurisdiccionales han sostenido que el uso fraudulento de certificados médicos en sus diferentes dimensiones no configura un incumplimiento de sus “*obligaciones de trabajo*” (art. 25, inc. a, LPCL) bajo el argumento de que ello no constituye una obligación inherente a las funciones propias del trabajador. Del mismo modo, en el punto 4.4.2.1.e se identificó una interpretación similar respecto a la causal vinculada a la “*resistencia a órdenes*” (art. 25, inc. a, LPCL) en la que se sostuvo que el empleador no puede sancionar disciplinariamente la negativa del trabajador a presentar determinada documentación o colaborar con mecanismos de control vinculados al descanso médico pues dichas actuaciones no formarían parte de las labores propias del cargo desempeñado.

Del mismo modo, en los puntos 4.4.2.1.f, 4.4.2.1.i y 4.4.2.2.h se identificaron criterios jurisprudenciales que condicionan la configuración de determinadas faltas graves a que se acredite que la comisión de dicha falta trajo consigo un perjuicio económico real y tangible en contra del empleador, incluso en aquellos supuestos en los que la propia naturaleza de la conducta infractora regulada en el artículo 25 de la LCPL permite advertir que la base o núcleo de la conducta no reside necesariamente en el daño económico producido, sino en la afectación misma a la buena fe, a la confianza o al correcto funcionamiento de la relación laboral.

Por otro lado, en el punto 4.4.2.1.h se identificó otra limitación respecto a la falta grave vinculada a la entrega de información falsa al empleador (art. 25, inc. d, LPCL), respecto al cual algunos órganos jurisdiccionales han venido exigiendo no solo que el empleador pruebe objetivamente la falsedad del documento presentado, sino que además tenga que acreditar que el trabajador conocía plenamente dicha falsedad o incluso que pruebe directamente la falsedad del propio diagnóstico médico contenido en el certificado, aun cuando existían irregularidades objetivas respecto al documento presentado como: inconsistencias en fechas, médicos emisores, lugares de atención u otros datos relevantes. Con esto, no solo se le impone al empleador una carga probatoria excesiva no contemplada en la ley, sino que, lo que es peor, en muchos casos estos requerimientos son prácticamente imposibles de cumplir dejando en la impunidad actos fraudulentos que si terminan perjudicando al empleador.

Del mismo modo, se advirtió que también existen ciertos criterios restrictivos respecto al alcance normativo del RIT para desarrollar obligaciones y procedimientos vinculados a la justificación de inasistencias o acreditación de descansos médicos; en efecto, en el punto 4.4.2.2.f se identificaron diversos pronunciamientos en los que desestimaron la disposiciones establecidas en el RIT, y por lo tanto no se validaron las faltas imputadas por su incumplimiento (art. 25, inc. a, LPCL), bajo el argumento de que dichas exigencias no se encuentran expresamente previstas en la ley, ello aun cuando respondían a criterios razonables y proporcionales.

Como se aprecia, el problema identificado va más allá de la ausencia de facultades de control o fiscalización que se analizaron en puntos anteriores, sino que pasa por la falta de claridad respecto al propio régimen disciplinario aplicable frente al uso fraudulento de certificados médicos, lo cual genera un escenario de inseguridad jurídica en el que incluso cuando el empleador logra identificar conductas objetivamente incompatibles con la buena fe, termina enfrentándose a interpretaciones jurisprudenciales restrictivas que dificultan o incluso imposibilitan la imposición válida de sanciones disciplinarias.

Frente a ello, proponemos una serie de modificaciones normativas orientadas a delimitar el alcance del régimen disciplinario frente al uso fraudulento de certificados médicos, modificaciones con las cuales se buscará precisar el contenido de determinadas faltas graves, los estándares mínimos para su configuración y el alcance de las obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo:

- (i) En primer lugar, se propone la modificación del inciso a) del artículo 25 de la LPCL a efectos de sustituir la referencia a “*obligaciones de trabajo*” por “*obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo*”. La necesidad de esta modificación responde a la limitación jurisprudencial identificada en el punto 4.4.2.1.d de la presente investigación en la que determinados órganos jurisdiccionales sostuvieron que el uso fraudulento de certificados médicos no podía ser considerado un incumplimiento de obligaciones de trabajo debido a que la presentación y uso adecuado de un certificado médico no constituía una obligación inherente al cargo o a las funciones específicas del trabajador.

Frente a ello, consideramos necesario ampliar el alcance normativo de dicha causal, precisando que esta comprende no solo obligaciones estrictamente funcionales o vinculadas a la prestación específica de las labores para las que fue contratado el trabajador, sino que también comprende todos aquellos deberes que sin ser sus actividades principales si se derivan de obligaciones que se desprenden de la propia existencia de la relación laboral como: la buena fe, la colaboración y conducta leal frente al empleador.

Con esta modificación se busca superar interpretaciones excesivamente restrictivas que reducen el contenido de las obligaciones del trabajador únicamente al cumplimiento de funciones operativas, desconociendo que la relación laboral también genera deberes accesorios que resultan indispensables para preservar la confianza y el equilibrio entre empleador-trabajador.

En ese sentido, se propone que el inciso a) del artículo 25 de la LPCL (1997) quede redactado de la siguiente manera:

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

a) El incumplimiento de las **[obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo]** que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Nota: Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.

- (ii) En segundo lugar, se propone adecuar el mismo inciso a) del artículo 25 de la LPCL respecto a la causal vinculada a la “*resistencia a órdenes relacionadas con las labores*” precisando que esta comprende todas aquellas órdenes relacionadas con las obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo y no únicamente aquellas vinculadas de manera estricta a las funciones ordinarias del cargo. La necesidad de esta modificación responde a la limitación jurisprudencial desarrollada en el punto 4.4.2.1.e en la que algunos órganos jurisdiccionales sostuvieron que no podía sancionarse disciplinariamente al trabajador por negarse a entregar determinada documentación o colaborar con mecanismos de control vinculados al descanso médico bajo el argumento de que dichas actuaciones no

formaban parte de sus labores ordinarias. Frente a ello, consideramos necesario al igual que en el punto anterior, precisar normativamente que el alcance de la causal en discusión no se limita al incumplimiento de órdenes relacionadas con la ejecución material de las funciones del cargo sino también respecto a obligaciones accesorias derivadas de la relación laboral.

En ese sentido, se propone que el inciso a) del artículo 25 de la LPCL (1997) quede redactado de la siguiente manera:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:
a) (...), la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las **[obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo.]**

Nota: *Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.*

- (iii) En tercer lugar, se propone modificar el artículo 2 del Decreto Supremo N° 039-91-TR (1991) a efectos de reconocer la facultad del empleador de desarrollar a través del RIT obligaciones, deberes y procedimientos derivados de la relación laboral **aun** cuando estos no se encuentren expresamente previstos en la ley, siempre que no la contradigan y respondan a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. La necesidad de esta modificación responde a la limitación del punto 4.4.2.2.f en la que se analizó como determinados juzgados desestimaron reglas contenidas en los RIT vinculadas a la acreditación de inasistencias o presentación de descansos médicos, argumentando que dichas exigencias no estaban expresamente previstas en normas legales.

Frente a ello, consideramos necesario reconocer expresamente la capacidad normativa complementaria del RIT como instrumento de organización empresarial, permitiendo que el empleador pueda desarrollar procedimientos internos razonables orientados a garantizar el adecuado funcionamiento de la relación laboral y el ejercicio legítimo de sus facultades de fiscalización.

En ese sentido, se propone incorporar la siguiente disposición al artículo 2 del Decreto Supremo N° 039-91-TR (1991):

Artículo 2.- El Reglamento Interno de Trabajo, deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellas:
(...)
[El Reglamento Interno de Trabajo podrá desarrollar y precisar obligaciones, deberes y procedimientos derivados de la relación laboral, aun cuando no se encuentren expresamente previstos en la ley, siempre que no la contradigan y resulten razonables y proporcionales a la naturaleza de la actividad.]

Nota: *Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.*

- (iv) En cuarto lugar, se propone precisar el inciso d) del artículo 25 de la LPCL respecto al estándar de configuración de la falta vinculada a la entrega de información falsa al empleador. Esta modificación es necesaria pues responde a la limitación jurisprudencial del punto 4.4.2.1.h en la que se desarrolló como algunos órganos jurisdiccionales exigieron que el empleador no solo acredite la falsedad objetiva del documento presentado, sino además que pruebe que el trabajador conocía dicha falsedad o incluso que demuestre directamente la falsedad del propio diagnóstico médico consignado en el certificado. Como se explicó previamente en la introducción de este punto, esta interpretación termina imponiendo una carga probatoria excesivas que en muchos casos hace incluso inviable la posibilidad de sancionar conductas que si son objetivamente incompatibles con la buena fe. Frente a ello, lo que proponemos es modificar este literal añadiendo que para la configuración de esta falta es suficiente la acreditación objetiva de la falsedad de la información correspondiendo al trabajador desvirtuar posteriormente la presunción de conocimiento cuando alegue haber actuado de buena fe. Con esta modificación se busca generar un estándar probatorio más razonable y coherente con la naturaleza propia de la inconducta vinculada a la entrega de información falsa. En ese sentido, se propone incorporar la siguiente precisión normativa al artículo 25 de la LPCL (1997):

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) d) El uso o entrega a terceros de (...) información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja (...), [para la configuración de esta falta basta la acreditación de la falsedad objetiva de la información presentada, correspondiendo al trabajador desvirtuar la presunción de conocimiento cuando alegue buena fe.]

Nota: *Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.*

- (v) Finalmente, se propone modificar los incisos a), d) y h) del artículo 25 de la LPCL (1997) precisando que la configuración de determinadas faltas graves operan con prescindencia de la acreditación de un perjuicio económico efectivo, esto en atención a las limitaciones jurisprudenciales desarrolladas en los puntos 4.4.2.1.f, 4.4.2.1.i y 4.4.2.2.h en las que se identificó que determinados órganos jurisdiccionales vienen exigiendo la acreditación de un perjuicio económico tangible para considerar configuradas faltas vinculadas al incumplimiento del RIT, abandono de trabajo o entrega de información falsa al empleador.

En efecto, como se desarrolló previamente, estas interpretaciones terminan desconociendo que existen determinadas conductas cuya gravedad no depende necesariamente de la generación de un daño patrimonial sino de la afectación directa a otras obligaciones dentro de la relación laboral como la buena fe, la confianza, la disciplina, la colaboración y el adecuado funcionamiento de la organización empresarial.

En ese sentido, se propone incorporar las siguientes precisiones normativas:

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

a) El incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. **[La configuración de las faltas previstas en el presente inciso se produce con prescindencia de la acreditación de un perjuicio económico efectivo, salvo disposición legal expresa en contrario].**

d) El uso o entrega de (...) información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, (...) **[La configuración de la falta se produce con prescindencia del perjuicio económico que pudiera ocasionarse.]”** (...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos (...) **[La configuración de la falta no requiere la verificación del resultado dañoso].**

Nota: Se resalta en negrita el texto cuya incorporación se propone.

En suma, con estas modificaciones lo que esperamos es poder superar el actual escenario de inseguridad existente respecto a la configuración y aplicación de sanciones frente al uso fraudulento de certificados médicos. Para ello, consideramos que no es necesario ampliar arbitrariamente la facultad sancionadora del empleador sino establecer parámetros normativos más claros que permitan delimitar adecuadamente el alcance de determinadas faltas graves, y así poder construir un sistema disciplinario más coherente, previsible y funcional, que permita compatibilizar adecuadamente la protección de los derechos del trabajador con la necesidad legítima del empleador de sancionar conductas fraudulentas o incompatibles con la buena fe laboral.

4.6.2. Propuestas de gestión interna

4.6.2.1. Prevención y estandarización interna de descansos médicos

Como primera propuesta de gestión interna planteamos la implementación de mecanismos de prevención y estandarización respecto a la forma y modo de justificación de inasistencias por enfermedad. En efecto, consideramos que la necesidad de implementar las medidas que se desarrollarán en este apartado responde a que en la actualidad nuestro ordenamiento no regula mecanismos de gestión de inasistencias por enfermedad lo cual puede dificultar el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a supuestos de uso fraudulento de certificados médicos. Lo afirmado se puede evidenciar del análisis efectuado a través de los objetivos 3 y 4 en los cuales se identificaron diversas limitaciones legales, jurisprudenciales y prácticas asociadas a la justificación de la incapacidad temporal por enfermedad. Así pues, tenemos por ejemplo que en el punto 4.4.2.2.a se identificó el vacío legal existente en el artículo 37 del RLFE al exigir únicamente que, para que no se configure el abandono de trabajo, el trabajador deba solo “poner en conocimiento las razones” de su inasistencia sin establecer expresamente su obligación de acreditar objetivamente dichas razones mediante una documentación objetiva. Del mismo modo, tenemos que en el punto 4.4.2.2.b se identificó otra limitación legal asociada a que actualmente no existe regulación alguna respecto al contenido mínimo de los certificados médicos presentados por los trabajadores. También, en el punto 4.4.2.2.c se identificó como limitación el vacío legal respecto a la forma en que deben justificarse las inasistencias por enfermedad y cuál es el documento idóneo para ello. Por otro lado, tenemos la limitación jurisprudencial desarrollada en el punto 4.4.2.1.i en la cual se evidenció cómo determinados órganos jurisdiccionales han interpretado el artículo 37 del RLFE en el sentido de que el trabajador únicamente se encuentra obligado a poner en conocimiento las razones de su ausencia sin necesidad de acreditar objetivamente la enfermedad dentro del plazo legal previsto por la norma o que incluso admiten la presentación extemporánea de certificados médicos considerando inaplicable el plazo de tres días previsto por el mismo artículo 37 del RLFE. Como se aprecia, la ausencia de reglas claras en el plano normativo respecto a la forma en la que se deben justificar las inasistencias por enfermedad, los documentos que deben ser exigibles, el contenido mínimo que deben tener los certificados médicos o los plazos de presentación de los mismos, han generado un escenario de incertidumbre que dificulta la posibilidad del empleador de ejercer adecuadamente las facultades de fiscalización y sanción que le otorga la constitución frente a potenciales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos.

Ahora, si bien en el punto anterior (4.6.1) hemos venido desarrollando varias propuestas normativas orientadas a corregir estas deficiencias identificadas, consideramos que, en nuestro contexto actual y dada la relevancia del problema analizado, no es posible limitar nuestras opciones de solución a la problemática identificada a simplemente esperar

eventuales modificaciones legales. Es por ello que consideramos necesario recordar que actualmente los empleadores ya cuentan con determinadas herramientas internas que pueden ser utilizadas para mitigar parte de estas limitaciones y fortalecer la gestión interna de los descansos médicos dentro de nuestro sistema jurídico actual. Con ello en mente, queremos traer a colación al RIT, que, como instrumento de regulación interna laboral, adquiere especial relevancia, más aún a la luz de lo establecido por el inciso a) del artículo 25 de la LPCL que reconoce como falta grave la inobservancia del RIT, fortaleciendo la posibilidad del empleador no solamente de ordenar internamente la gestión de descansos médicos, sino además de poder fiscalizar y eventualmente sancionar incumplimientos vinculados al uso fraudulento de certificados médicos que deriven del incumplimiento de las reglas internas que establezca el propio empleador respecto a la forma de justificar inasistencias por enfermedad y los deberes de colaboración asociados a la incapacidad temporal.

En ese sentido, presentamos las siguientes propuestas:

- (i) En primer lugar, se propone la regulación interna del procedimiento de justificación de inasistencias por enfermedad a través del RIT. La necesidad de esta propuesta responde principalmente a las limitaciones identificadas en los puntos 4.4.2.2.a, 4.4.2.2.c y 4.4.2.1.i de esta tesis en los cuales se evidenció que actualmente nuestro ordenamiento no establece de forma clara una obligación de acreditación objetiva de la enfermedad, no determina expresamente cuál es el documento idóneo para justificar inasistencias por motivos de salud y además ha dado lugar a interpretaciones jurisprudenciales que consideran suficiente la sola comunicación de las razones de la inasistencia aun sin acreditación documental o incluso fuera del plazo previsto legalmente. Este escenario viene generando un escenario de incertidumbre que dificulta la posibilidad del empleador de fiscalizar adecuadamente las inasistencias por enfermedad y por ello creemos que el procedimiento de justificación de inasistencias por enfermedad debe ser regulado con las siguientes pautas:
 - Internamente se debería establecer que toda inasistencia por motivos de salud deberá justificarse mediante la presentación de un certificado médico que permita acreditar objetivamente la incapacidad alegada. Esta medida resulta relevante frente a los vacíos identificados en los puntos 4.4.2.2.a y 4.4.2.2.c, pues, aunque actualmente la legislación no delimite expresamente el documento idóneo para justificar este tipo de ausencias, ello no impide que el empleador pueda regularlo.
 - Asimismo, proponemos la regulación interna respecto a la información mínima que deberá contener este certificado o en su defecto información que deberá ser alcanzada por el trabajador al momento de justificar su inasistencia. Para ello, sería idóneo que se tome como base mínima de referencia los requerimientos

realizados por EsSalud para la emisión y validación del CITT a través de la Directiva de Gerencia General Nro. 015-GG-ESSALUD-2014. Esta regulación, cobra especial importancia si se considera que conforme se desarrolló en el punto 4.4.2.2.b de la presente investigación, actualmente no existe una regulación legal clara respecto al contenido mínimo de los certificados médicos emitidos con fines laborales. Y si bien frente a esta situación, el empleador no puede intervenir directamente sobre el contenido médico del certificado, lo que sí puede hacer es implementar mecanismos razonables de estandarización documental orientados a garantizar una adecuada gestión interna de los descansos médicos que eventualmente también puedan coadyuvar a que el empleador pueda recibir el reembolso de subsidios realizados al trabajador. Por ello, consideramos recomendable que el empleador estandarice la información que debe contener el certificado médico, implemente formularios complementarios, registros digitales o algún mecanismo que le permita recopilar información mínima necesaria para la trazabilidad, control documental y eventual gestión del reembolso de subsidios ante EsSalud.

- Del mismo modo, proponemos que internamente se precise expresamente que el plazo para justificar las inasistencias por enfermedad es de tres días computados desde producido el primer día de ausencia, si bien esto se encuentra conforme al artículo 37 del RLFE, creemos que la importancia de esta precisión responde directamente a la problemática identificada en el punto 4.4.2.1.i en el que se analizó cómo determinados criterios jurisprudenciales han flexibilizado indebidamente el alcance temporal de dicha disposición generando incertidumbre respecto al momento exacto en el que el trabajador debe presentar la documentación justificatoria correspondiente.
- Asimismo, consideramos importante que estas regulaciones internas establezcan expresamente las consecuencias derivadas del incumplimiento de estas obligaciones de presentación documental y de colaboración, en la medida que, si estas obligaciones no se encuentran reguladas, comunicadas y documentadas previamente, el empleador podría enfrentar posteriormente dificultades para exigir las válidamente, fiscalizar su cumplimiento o sancionar su inobservancia.
- Finalmente, creemos necesario que se contemple que ante la concurrencia de supuestos excepcionales en los que existan hechos no imputables al trabajador que le impidan presentar oportunamente el certificado médico correspondiente, se establezca su obligación de acreditar documentalmente haber iniciado las gestiones necesarias para su obtención, exponiendo además las razones objetivas que justifiquen la imposibilidad de cumplir oportunamente con la presentación del documento respectivo. Con ello se busca compatibilizar adecuadamente las necesidades de fiscalización del empleador con el respeto a situaciones legítimas que puedan dificultar temporalmente el cumplimiento oportuno de dichas

obligaciones documentales, y que su indeterminación no quede como un espacio de abuso de derecho en contra del trabajador.

- (ii) En segundo lugar, se propone que se regule el deber del trabajador de guardar reposo funcional durante el periodo de incapacidad temporal por enfermedad, lo que implica que el trabajador mantenga una conducta compatible con las limitaciones derivadas del propio diagnóstico médico con la finalidad de recuperación que justifica la suspensión del contrato de trabajo. La necesidad de esta propuesta responde principalmente a las limitaciones jurisprudenciales identificadas en los puntos 4.4.2.1.a y 4.4.2.1.b de la presente investigación en los que se advirtió que diversos órganos jurisdiccionales han sostenido que las actividades realizadas por el trabajador durante su descanso médico forman parte de su esfera de autonomía privada y por tanto no pueden ser fiscalizadas ni sancionadas por el empleador (4.4.2.1.a.) o que condicionan la posibilidad de cuestionar conductas realizadas durante el descanso médico únicamente a aquellos casos en los que el certificado prescriba expresamente “reposo absoluto” (4.4.2.1.b). Como se desarrolló previamente, estas interpretaciones actúan como limitaciones a las facultades de fiscalización y sanción del empleador en la medida que desconocen que el descanso médico tiene por finalidad permitir la recuperación del trabajador y que por tanto implican necesariamente (*y sin la necesidad de que lo diga por escrito*) la existencia de determinadas limitaciones funcionales compatibles con el diagnóstico médico que justifica la suspensión del contrato de trabajo. Empero ello, dada la existencia de estos pronunciamientos, consideramos importante que el empleador incorpore expresamente dentro de sus políticas internas la obligación del trabajador de observar una conducta compatible con la finalidad terapéutica del descanso médico otorgado. En ese sentido, proponemos que internamente se establezca que el trabajador debe guardar un reposo funcional acorde con la incapacidad alegada, debiendo abstenerse de realizar actividades manifiestamente incompatibles, contraindicadas o incoherentes con el diagnóstico médico presentado.

Asimismo, consideramos recomendable que estas disposiciones internas precisen también que la ejecución de actividades incompatibles con el descanso médico podría constituir una infracción a los deberes de buena fe y colaboración dentro de la relación laboral, especialmente cuando dichas conductas evidencien un uso fraudulento del descanso médico del que hace uso, esto con el fin dotar al empleador de reglas internas mínimas que permitan evaluar objetivamente la coherencia entre las actividades realizadas por el trabajador y la finalidad terapéutica del descanso médico.

- (iii) En tercer lugar, se propone regular internamente el deber del trabajador de presentar información verídica para la justificación de inasistencias por enfermedad, lo que

incluye por supuesto la información que contiene el descanso médico con el que justifica su inasistencia y cualquier otra información adicional que pudiera ser requerida por el mismo fin. La necesidad de esta propuesta responde a las limitaciones identificadas en los puntos 4.4.2.1.e y 4.4.2.1.h de la presente investigación en los cuales se advirtió que existían ciertos criterios jurisprudenciales que restringían la posibilidad del empleador de sancionar incumplimientos vinculados a la entrega de documentación falsa o irregular relacionada con descansos médicos. Entre estos, por ejemplo, tenemos el punto 4.4.2.1.e en que se expusieron algunos criterios jurisprudenciales que sostenían que no puede sancionarse al trabajador por incumplir obligaciones que no formen parte directa de las funciones inherentes a su cargo, o el punto 4.4.2.1.h, en el cual se identificaron ciertos criterios que exigían al empleador acreditar no solo la falsedad objetiva del documento presentado sino además que el trabajador conocía dicha falsedad, acreditar un perjuicio económico concreto, probar la falsedad del diagnóstico médico e incluso acreditar previamente la comisión del delito de falsificación documental previsto en el artículo 427 del Código Penal. Frente a ello, consideramos necesario que el empleador regule expresamente en el RIT el deber del trabajador de presentar información verídica en todos los documentos vinculados a la justificación de inasistencias por enfermedad, no porque no se entienda el deber de que se así sea, sino porque su falta de regulación da lugar a interpretaciones extensivas que pueden permitir conductas fraudulentas por parte del trabajador. En ese sentido, proponemos que se establezca expresamente que el trabajador es responsable de la veracidad tanto formal como material de toda la información contenida en los certificados médicos y demás documentos que presente para justificar su incapacidad temporal, con lo cual se busca sobre todo fortalecer los deberes internos de buena fe, colaboración y veracidad dentro de la relación laboral, dejando claramente establecido que la gestión de descansos médicos exige un comportamiento diligente y transparente por parte del trabajador. Asimismo, la incorporación de estas obligaciones dentro del RIT permite fortalecer posteriormente la posibilidad del empleador de fiscalizar y eventualmente sancionar conductas vinculadas a la presentación de documentación falsa, adulterada, inconsistente o manifiestamente irregular.

- (iv) Finalmente, se propone la implementación de un sistema interno de registro de descansos médicos. Consideramos que la necesidad de esta propuesta radica en una de las problemáticas que fue identificada en la presente investigación respecto a la ausencia de mecanismos que permitan organizar, monitorear y dar seguimiento a los descansos médicos presentados por los trabajadores, lo cual le puede impedir identificar descansos reiterados, detectar patrones de conducta sospechosos, realizar seguimientos históricos o sistematizar adecuadamente la información vinculada a incapacidades temporales por enfermedad, y en consecuencia, el empleador muchas

veces no logra advertir oportunamente situaciones irregulares debilitándose sus posibilidades de fiscalización y eventual imputación disciplinaria. Frente a ello, proponemos que a nivel interno el empleador implemente mecanismos internos de registro, sistematización y trazabilidad de los descansos médicos que permitan organizar cronológicamente la información relacionada con los descansos médicos presentados por los trabajadores. Estos mecanismos podrían ser por ejemplo bases de datos, registro manual de historias médicas por trabajador, o alertas sistematizadas frente a descansos sucesivos con lo cual buscamos fortalecer la capacidad de fiscalización del empleador permitiéndole detectar de manera eficiente posibles inconsistencias, irregularidades o patrones asociados a un uso fraudulento del descanso médico.

4.6.2.2. Regulación interna de las facultades de fiscalización durante la incapacidad temporal

Como segunda propuesta de gestión interna planteamos la implementación de mecanismos de control y fiscalización de descansos médicos. Propuesta que nace de haber identificado que, si bien el empleador en la práctica puede recurrir a diversos mecanismos de fiscalización, si estas medidas no se encuentran previamente reguladas, pueden ser ejecutadas sin criterios uniformes respecto a su oportunidad, alcance, gradualidad o finalidad, generando incertidumbre tanto para el empleador como para el trabajador, y generando también riesgo de que dichas medidas, aunque justificadas, pierdan legitimidad y por lo tanto efectividad.

Frente a esta situación, creemos importante que el empleador implemente normas internas que le permitan ordenar y delimitar el ejercicio de sus facultades de fiscalización durante los periodos de incapacidad temporal por enfermedad, con el fin último no de crear nuevas facultades de control, sino de establecer reglas claras respecto a las herramientas que pueden utilizarse, las condiciones bajo las cuales corresponde su aplicación y los deberes de colaboración que mantienen los trabajadores durante dicho periodo. Y con ello, poder lograr que ambas partes conozcan previamente cuáles son las actuaciones que pueden desplegarse frente a un descanso médico sospechoso de fraude fortaleciendo la transparencia entre las partes, la previsibilidad y legitimidad de las medidas de control implementadas, de manera que las actuaciones que el empleador pueda emprender se desarrollen dentro de parámetros compatibles con los derechos fundamentales del trabajador como su derecho a la intimidad, protección de datos sensibles y principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben regir toda actuación fiscalizadora.

Esta necesidad puede apreciarse a partir de diversas limitaciones desarrolladas en la presente investigación, como, por ejemplo, tenemos el punto 4.4.2.1.a en el que se identificaron pronunciamientos según los cuales las actividades realizadas por el trabajador durante el descanso médico formarían parte de su esfera de autonomía privada lo que impediría cualquier forma de fiscalización por parte del empleador durante dicho

periodo. Del mismo modo, en el punto 4.4.2.1.b se analizó cómo determinados criterios jurisprudenciales han condicionado la posibilidad de cuestionar conductas realizadas durante la incapacidad temporal a la existencia de una prescripción expresa de “reposo absoluto”, pese a que dicha exigencia no se encuentra prevista en nuestro ordenamiento jurídico. Finalmente, en el punto 4.4.2.1.e se identificó una interpretación restrictiva del concepto de resistencia a órdenes, conforme a la cual únicamente podrían exigirse aquellas obligaciones directamente vinculadas a las funciones propias del cargo desempeñado por el trabajador.

Como se aprecia, estas limitaciones generan un escenario complejo para el ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción del empleador, en la medida que, aun cuando existan elementos objetivos que puedan generar dudas razonables respecto a la legitimidad de un descanso médico, la ausencia de mecanismos internos previamente regulados podría dificultar la adopción de medidas de control, favoreciendo posteriores cuestionamientos vinculados a arbitrariedades, hostilidad o exceso en el ejercicio de las facultades del empleador.

La problemática se agrava si se consideramos que estas actuaciones de fiscalización que pueden ser utilizadas en la práctica, tales como requerimientos documentales complementarios, auditorías médicas, evaluaciones médicas ocupacionales o verificaciones posteriores, no han sido reconocidas normativamente y como consecuencia, de no estar tampoco previamente reguladas o comunicadas al trabajador, pueden presentarse cuestionamientos relacionados a la ausencia de información previa, la afectación del derecho a la intimidad o el incumplimiento de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Ahora, si bien es cierto que en el punto anterior (4.6.1) hemos formulado diversas propuestas normativas orientadas a reconocer expresamente ciertas facultades de fiscalización del empleador y deberes de colaboración del trabajador durante la incapacidad temporal por enfermedad, consideramos importante reconocer (al igual que en el eje anterior) que dichas modificaciones dependen de eventuales reformas legislativas y frente a ello, estimamos que actualmente los empleadores pueden adoptar determinadas medidas de gestión interna destinadas a fortalecer sus facultades de control dentro del marco jurídico vigente.

En este contexto, el RIT vuelve a adquirir especial relevancia como instrumento de organización interna de la relación laboral por las mismas razones antes expuestas y porque mediante este mecanismo el empleador puede delimitar previamente cuáles son las medidas de fiscalización que podrían aplicarse frente a descansos médicos potencialmente fraudulentos, establecer procedimientos internos que garanticen la razonabilidad y proporcionalidad de dichas actuaciones, así como precisar cuáles son los deberes mínimos de colaboración que continúan siendo exigibles al trabajador durante la incapacidad temporal por enfermedad.

En ese sentido, presentamos las siguientes propuestas:

- (i) En primer lugar, se propone la regulación de mecanismos de fiscalización de descansos médicos a través del RIT. Como se mencionó previamente, la necesidad de esta propuesta responde, entre otros, al límite identificado en el punto 4.3.1.2.1 de la presente investigación referido al deber de información previa que debe observar el empleador cuando pretende implementar medidas de control que puedan incidir sobre los derechos del trabajador. Como se ha desarrollado a lo largo de esta investigación, aunque el empleador pueda hacer uso de distintos métodos de fiscalización de descansos médicos, si estos no son previamente regulados o comunicados a los trabajadores, al momento de ejecutarse podrían ser cuestionadas bajo argumentos de arbitrariedad, hostilidad o ausencia de comunicación previa respecto a la posibilidad de ser sometido a este tipo de controles. Frente a ello, consideramos importante que el empleador incorpore dentro de sus instrumentos normativos internos una regulación clara respecto a cuáles son los mecanismos de fiscalización que podrían aplicarse frente a descansos médicos que presenten inconsistencias, irregularidades o elementos que razonablemente justifiquen una verificación adicional. En ese sentido, proponemos que el RIT contemple expresamente la posibilidad de utilizar mecanismos como: (i) requerimientos documentales complementarios, (ii) auditorías médicas, (iii) evaluaciones médicas ocupacionales, (iv) verificaciones posteriores y (v) visitas domiciliarias, precisando además las circunstancias bajo las cuales estas medidas podrían activarse.
- La finalidad de esta propuesta es garantizar que el trabajador conozca previamente cuáles son las facultades de control que conserva el empleador durante los periodos de incapacidad temporal, cuál es la finalidad de dichas actuaciones, cuáles son sus límites y qué deberes de colaboración continúan siendo exigibles durante dicho periodo, y con ello reducir la posibilidad de cuestionamientos posteriores, fortaleciendo la legitimidad de los mecanismos de fiscalización implementados por el empleador y dotando de mayor seguridad tanto al empleador como al trabajador pues ambos conocerán de forma anticipada cuáles son las reglas aplicables frente a eventuales situaciones de verificación relacionadas con descansos médicos, disminuyendo espacios de incertidumbre y fortaleciendo la transparencia en el ejercicio de la facultad de fiscalización.
- (ii) En segundo lugar, se propone que en la implementación de los mecanismos de fiscalización se haga uso de procedimientos escalonados y proporcionales. Esta propuesta puede entenderse como una extensión de la propuesta anterior y responde principalmente al límite desarrollado en el punto 4.3.1.2.2 de la presente investigación, referido a los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben orientar cualquier medida de fiscalización implementada. En efecto, otro de los riesgos que enfrenta el empleador al momento de fiscalizar descansos médicos está en que determinadas actuaciones puedan ser posteriormente cuestionadas por

considerarse excesivas, invasivas o desproporcionadas respecto a la finalidad perseguida. Esta situación puede presentarse especialmente cuando no existen criterios internos que permitan justificar por qué se recurrió directamente a mecanismos intensos de control sin haber agotado previamente medidas menos restrictivas. Frente a ello, consideramos importante que, al implementar protocolos internos de fiscalización, se contemple su aplicación de forma progresiva desde las menos invasivas hasta aquellas de mayor intensidad únicamente cuando las circunstancias objetivas del caso lo justifiquen. La secuencia podría iniciar con (i) la validación del certificado médico presentado, (ii) luego la solicitud de información complementaria cuando existan inconsistencias o dudas razonables, (iii) posteriormente de persistir dudas podría recurrirse a mecanismos más especializados como auditorías médicas, (iv) evaluaciones médicas ocupacionales o (v) en casos excepcionales y debidamente justificados, verificaciones domiciliarias. Asimismo, consideramos que estos protocolos también deberían establecer qué situaciones habilitan cada nivel de fiscalización hacia mecanismos más intensos de control y cuáles son las consecuencias derivadas de una eventual negativa injustificada del trabajador a colaborar con dichas actuaciones. La finalidad de esta propuesta es permitir que el empleador pueda demostrar objetivamente que las medidas de fiscalización adoptadas responden a criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, reduciendo el riesgo de cuestionamientos posteriores sobre la legitimidad de dichas actuaciones.

- (iii) Finalmente, proponemos la regulación interna del deber de colaboración que mantiene el trabajador frente a mecanismos razonables de fiscalización. La necesidad de esta propuesta responde a las limitaciones identificadas en dos puntos: (i) En el punto 4.4.2.1.a se restringió que las actividades realizadas por el trabajador durante su descanso médico formarían parte de su esfera de autonomía privada por lo que no podría ser sancionado por la ejecución de actos contraindicados e incompatibles durante este periodo. (ii) En el punto 4.4.2.1.e se advirtió la existencia de criterios que indicaban que no había resistencia a órdenes si estas no estaban circunscritas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo. Como consecuencia a estas dos limitaciones pueden presentarse situaciones en las que el trabajador se niegue a proporcionar información complementaria, asistir a evaluaciones médicas o colaborar con mecanismos de verificación aun estando previamente contemplados por el empleador, alegando que dichas obligaciones no forman parte de sus funciones laborales o que no resultan exigibles durante la suspensión del contrato de trabajo. Frente a ello, consideramos importante el empleador regule en el RIT cuáles son los deberes mínimos de colaboración que continúan siendo exigibles al trabajador durante los periodos de incapacidad temporal por enfermedad. Entre las obligaciones que creemos deben ser reguladas

se encuentran: (i) obligación de colaborar con requerimientos documentales, (ii) proporcionar información complementaria vinculada al descanso médico, (iii) asistir a evaluaciones médicas justificadas, (iv) actualizar información relevante para la gestión de la incapacidad y (v) colaborar con aquellos mecanismos de fiscalización previamente regulados y comunicados por el empleador. Con esta propuesta lo que buscamos es reducir la posibilidad del empleador de estar frente a escenarios de incertidumbre respecto a qué actuaciones puede legítimamente requerir el empleador durante la incapacidad temporal y cuáles son las obligaciones que continúan siendo exigibles al trabajador durante dicho periodo, fortaleciendo así la capacidad del empleador para detectar eventuales supuestos de uso fraudulento de certificados médicos dentro de un marco que respete los derechos fundamentales del propio trabajador.

4.6.2.3. Documentación y acreditación de conductas fraudulentas vinculadas a descansos médicos

Como tercera propuesta de gestión interna planteamos la implementación de mecanismos de recopilación de documentación y fortalecimiento probatorio vinculados a los descansos médicos presentados por los trabajadores. Esta propuesta responde en general a las dificultades que enfrenta el empleador al momento de acreditar objetivamente la existencia de conductas fraudulentas asociadas al uso de certificados médicos. Como ejemplo de estas “dificultades” tenemos la limitación identificada en el punto 4.4.2.1.h en el cual se pudo advertir que a través de distintos criterios jurisprudenciales se ha elevado el estándar probatorio para sustentar la configuración de faltas vinculadas a la presentación de información falsa al empleador a través de certificados de descanso médicos, y, además de tener que acreditarse la falsedad objetiva de determinada información contenida en el certificado médico, algunos pronunciamientos exigen acreditar también que el trabajador conocía la falsedad, demostrar la falsedad del propio diagnóstico médico, acreditar la existencia de un perjuicio económico o incluso sustentar la existencia de una conducta penalmente relevante vinculada a la falsificación documental. Sin perjuicio de las observaciones que hayan sido formuladas previamente respecto a dichos criterios jurisprudenciales, lo cierto es que estas exigencias evidencian la importancia que adquiere la actividad probatoria en los procedimientos disciplinarios vinculados al uso fraudulento de certificados médicos. Es por ello que consideramos que una adecuada estrategia de prevención no debe limitarse con establecer mecanismos de control o fiscalización, sino que también debe contemplar medidas orientadas a fortalecer la construcción, conservación y organización de los medios probatorios que eventualmente podrían ser necesarios para sustentar una medida disciplinaria o ante un proceso judicial posterior.

Pero, la necesidad de implementar este tipo de mecanismos no se limita únicamente a los supuestos de presentación de información falsa, sino que puede servir como una

herramienta transversal para cualquier escenario en el que se pretenda verificar o cuestionar la legitimidad de un descanso médico, pues permite acreditar objetivamente las medidas que tomo el empleador, las comunicaciones que realizó, los requerimientos de información que traslado al trabajador, la colaboración brindada por el mismo o incluso las circunstancias específicas que motivaron la adopción de determinadas medidas de fiscalización y sanción. Entre la información a recopilar podría considerarse: (i) certificados médicos presentados por el trabajador tanto en físico como en digital, (ii) el registro cronológico de las actuaciones de fiscalización, (iii) correos electrónicos, comunicaciones y requerimientos efectuados, (iv) archivo documentado de auditorías médicas, (v) registro de negativas o falta de colaboración por parte del trabajador, (vi) constancias de entrega de documentos, (vii) registro de inconsistencias detectadas durante las verificaciones realizadas y (viii) antecedentes relacionados con descansos médicos previos.

Con esta propuesta buscamos fortalecer la capacidad del empleador para sustentar objetivamente sus decisiones frente a eventuales controversias, reduciendo las dificultades probatorias que pueden presentarse en este tipo de casos y contribuyendo a que las actuaciones de fiscalización y sanción se basen en pruebas documentales sólidas y verificables.

Finalmente, consideramos importante resaltar que en la implementación de estos mecanismos deben respetarse algunos de los límites identificados en esta investigación como el derecho a la intimidad y protección de datos sensibles, con lo cual, la recopilación, almacenamiento y tratamiento de la información vinculada al estado de salud deberá responder únicamente a finalidades legítimas relacionadas con la gestión de la relación laboral y el ejercicio razonable de las facultades de fiscalización del empleador, observando en todo momento los principios de necesidad, proporcionalidad y confidencialidad del trabajador.

4.6.2.4. Fortalecimiento de la gestión disciplinaria frente al uso fraudulento de certificados médicos

Como cuarta propuesta planteamos el fortalecimiento de los mecanismos internos de gestión disciplinaria vinculados al uso fraudulento de certificados médicos, propuesta que nace de haber identificado las dificultades que pueden presentarse al momento de identificar, calificar e imputar conductas vinculadas al uso indebido de descansos médicos. Esta dificultad se ha podido evidenciar en varias de las sentencias analizadas en las que se determinó la nulidad de las faltas imputadas a los trabajadores debido a deficientes calificaciones de las inconductas identificadas. Siendo justamente por ello que consideramos necesario fortalecer el método utilizado por los empleadores al momento de sancionar el uso fraudulento de certificados médicos, ello en la medida que la eficacia de cualquier procedimiento disciplinario no depende únicamente de la existencia del fraude o de que se lleguen a obtener los medios probatorios que acrediten la conducta,

sino que también es necesaria la correcta subsunción de la falta a imputarse. Por tal motivo, consideramos importante que las empresas implementen ciertos mecanismos internos orientados a uniformizar criterios para la calificación de las inconductas del trabajador, fortalecer la capacitación del personal y establecer procedimientos de revisión objetiva que permitan reducir el riesgo de error en la identificación e imputación de faltas. Entre estas medidas podemos exponer: (i) La regulación de procedimientos que permitan mejorar la identificación, calificación e imputación de las conductas infractoras detectadas durante la fiscalización del certificado médico. (ii) Asimismo, se deberían implementar matrices internas de subsunción disciplinaria que permitan asociar determinadas conductas objetivamente con las faltas disciplinarias que podrían ser potencialmente aplicables, identificando para ello los elementos constitutivos de cada falta, los medios probatorios necesarios para su acreditación y los riesgos asociados a cada alternativa de imputación. (iii) Finalmente, estimamos importante que las empresas también regulen las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la gestión de descansos médicos, estableciendo de manera clara cuáles son las conductas prohibidas, cuáles son los deberes exigibles al trabajador y cuáles son las consecuencias disciplinarias que podrían derivarse de su incumplimiento.

Con estas tres medidas lo que buscamos no es solo velar por el empleador reduciendo el margen de error en la identificación e imputación de conductas vinculadas al uso fraudulento de certificados médicos, sino que esperamos también que, al fortalecer su técnica imputatoria-disciplinaria, se pueda generar un espacio de mayor predictibilidad y transparencia empleador-trabajador, lo que en el futuro podría también facilitar la posterior defensa de las decisiones adoptadas frente a eventuales cuestionamientos administrativos o judiciales, al fomentar que las sanciones impuestas a trabajadores reposen sobre fundamentos jurídicos más sólidos, coherentes y adecuadamente estructurados.

4.6.2.5. Fortalecimiento institucional y cultura preventiva frente al uso fraudulento de certificados médicos

Como quinta propuesta planteamos el fortalecimiento de la gestión de descansos médicos y la promoción de una cultura de prevención frente a su uso fraudulento. Esta última propuesta, a diferencia de las anteriores, no busca modificar o regular un procedimiento en específico, lo que buscamos es fortalecer las capacidades de las partes que intervienen y permiten que el mecanismo de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad funcione adecuadamente en el centro de trabajo. Creemos, en ese orden de ideas, que la necesidad de aplicar esta propuesta surge más que de una limitación en particular, de un descubrimiento transversal que pudimos realizar a lo largo de la presente investigación y es que al analizar las sentencias se pudo advertir que una parte de los casos de impugnación de medidas disciplinarias se originaron en errores producidos durante la ejecución de los procedimientos de fiscalización y de sanción, como la transgresión de

límites (*buenos*), deficiente motivación, o, supuestos de incorrecta subsunción de faltas durante el procedimiento disciplinario.

Frente a ello, consideramos que la sola existencia de medidas internas de gestión, fiscalización y sanción, como las que fueron planteadas previamente, pueden llegar a no ser suficientes si las personas encargadas de ejecutarlos no conocen adecuadamente cuáles son sus facultades, sus límites y cuáles son los derechos que deben proteger durante el desarrollo de sus actuaciones. Por esta razón, creemos que es necesario que los empleadores promuevan la capacitación del personal de todas aquellas áreas que intervienen en la gestión de descansos médicos, llámese, por ejemplo: (i) recursos humanos, (ii) asesoría legal, (iii) salud ocupacional, (iv) asistencia social y cualquier otro órgano que participe en el procedimiento de fiscalización o sanción. Ahora bien, consideramos que estas capacitaciones podrían comprender no solo aspectos técnicos vinculados a las facultades de fiscalización y sanción del empleador, sino también relacionadas con el derecho a la salud, intimidad, protección de datos sensibles y principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Consideramos particularmente importante que estas capacitaciones les permitan a todas las áreas comprender que el descanso médico es un instrumento legítimo de protección de la salud del trabajador y que por lo tanto cualquier actuación que emprendan para fiscalizar o sancionar su mal uso, debe partir del reconocimiento de esta finalidad. Como se hizo presente al desarrollar el límite del derecho a la salud, este no solo comprende su conservación sino también su restablecimiento si este se ha visto afectado por una enfermedad o accidente. Por ello, es preciso que se tenga claro en cada instancia que las medidas de fiscalización no deben construirse desde la base de una sospecha permanente de que el trabajador los está engañando, sino desde una perspectiva de protección y, si hay verificación, que esta sea razonable y permita compatibilizar adecuadamente la recuperación de su salud con el legítimo interés del empleador de prevenir y sancionar conductas fraudulentas.

Del mismo modo, consideramos que sería importante también que los empleadores promuevan la implementación de mecanismos de coordinación interdisciplinaria que permitan articular la participación de recursos humanos, asesoría legal, salud ocupacional y asistencia social en la fiscalización y sanción por uso fraudulento de certificados médicos, en la medida que su gestión involucra diferentes dimensiones jurídicas, médicas y administrativas que necesitan ser abordadas desde distintas perspectivas.

Finalmente, consideramos también que el fortalecimiento institucional del que hemos venido hablando debe hacerse extensivo a los propios trabajadores que hacen o podrían hacer uso de estos certificados. En ese sentido, recomendamos la implementación de actividades de difusión y sensibilización orientadas a promover una cultura de buena fe y uso responsable del descanso médico, lo cual implica informar: (i) cuales son los derechos que asisten al trabajador durante una incapacidad temporal, (ii) cuales son las obligaciones que continúan siendo exigibles durante dicho periodo, (iii) cuales son los

procedimientos internos establecidos para la gestión de certificados médicos y (iv) cuales son las consecuencias que podrían derivarse del uso fraudulento de dichos instrumentos. Con estas medidas expuesta queremos fortalecer las capacidades técnicas de quienes intervienen en la gestión de descansos médicos, pero también consolidar una cultura institucional en el sentido más amplio de la palabra que se encuentre basada en la buena fe, en la prevención, en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador y en el adecuado ejercicio de las facultades de fiscalización y sanción que tiene el empleador. Y así, se espera contribuir a la reducción de errores durante las etapas del procedimiento de fiscalización y sanción, desde la recepción del certificado médico hasta la eventual adopción de medidas disciplinarias, fomentando que las actuaciones a las que haya lugar sean más transparentes, coherentes y respetuosas con los derechos del trabajador.

Tras el desarrollo de las propuestas formuladas hemos podido confirmar lo que veníamos sosteniendo en la introducción del objetivo, y es que, las limitaciones que enfrenta el empleador no derivan de la existencia de límites vinculados a la protección de los derechos del trabajador, sino principalmente de la existencia de vacíos y ambigüedades normativas, decisiones jurisprudenciales contrapuestas y problemas prácticos que le generan incertidumbre sobre el alcance de sus facultades de fiscalización y sanción. Y es justamente por ello que las propuestas que hemos desarrollado tuvieron como punto de partida una premisa, y esta es que, cualquier modificación o cambio en el sistema debía tener como punto de partida el reconocimiento de que tanto los límites como las limitaciones identificadas debían trabajar de forma conjunta, esto es, encontrar la forma de contrarrestar las limitaciones existentes respetando los límites identificados.

Bajo esta premisa es que formulamos propuestas desde los dos planos planteados inicialmente. Por un lado, realizamos el planteamiento de propuestas normativas que fueron orientadas a corregir las deficiencias legales y estructurales identificadas, incorporando mecanismos destinados a mejorar la acreditación de la enfermedad (4.6.1.1), la determinación de la incapacidad temporal (4.6.1.2), la trazabilidad de los certificados médicos (4.6.1.3), el ejercicio de las facultades de fiscalización (4.6.1.4) y la aplicación del régimen disciplinario (4.6.1.5). Mientras que por otro lado, conscientes de que una propuesta integral no podría solo agotarse en lo normativo, sino que debería trascender a lo práctico y a las decisiones que hoy por hoy le toca afrontar al empleador consideramos relevante también desarrollar una propuesta a nivel empresarial que pueda dirigir al empleador a mejores prácticas de fiscalización y sanción de descansos médicos que, sin transgredir los derechos del trabajador le permitan con seguridad ejercer sus propias facultades legales de fiscalización y sanción, en ese sentido, se desarrollaron propuestas de gestión interna destinadas a ofrecerle herramientas que le permitan gestionar esta problemática dentro del marco jurídico actualmente vigente, fortaleciendo sus procedimientos internos de prevención (4.6.2.1), control (4.6.2.2), documentación (4.6.2.3), fiscalización (4.6.2.4) y sanción (4.6.2.5).

Ahora bien, el desarrollo de las propuestas alcanzadas nos ha dado una idea general y es que, lo que necesita nuestro sistema ante la problemática identificada, son medidas que ayuden a redistribuir adecuadamente los riesgos asociados al uso fraudulento de certificados médicos. En efecto, como se ha podido apreciar a lo largo de la presente investigación nuestra legislación concentra gran parte de dichos riesgos en el empleador, imponiéndole obligaciones de carácter económico, administrativo y disciplinario vinculadas a la gestión de la incapacidad temporal por enfermedad, pero, sin dotarlo de herramientas que sean equivalentes al riesgo que asume, herramientas mínimas que le permitan verificar, controlar o gestionar adecuadamente tales contingencias. Este desequilibrio se ha venido manifestando tanto en los límites como en las limitaciones que fueron identificadas, y este mismo desequilibrio es lo que nos ha llevado a formular medidas destinadas a regular dichas cargas fortaleciendo las facultades de fiscalización y sanción del empleador.

En conjunto, las propuestas formuladas han buscado contribuir a la construcción de un sistema más coherente, previsible y funcional que compatibilice los dos pilares de esta investigación: la protección de los derechos del trabajador con el ejercicio legítimo de las facultades de fiscalización y sanción del empleador más allá de todas las limitaciones. Podemos culminar afirmando entonces que, no se trata ni de restringir derechos ni de ampliar irrazonablemente las potestades del empleador, sino más bien, se trata de reducir los espacios de incertidumbre que actualmente existen y en ese sentido proporcionar herramientas que le permitan al empleador enfrentar el uso fraudulento de certificados médicos de una manera más eficaz, equilibrada y jurídicamente responsable.

Tabla 20: Síntesis de propuestas para interiorización de límites y mitigación de limitaciones (Objetivo 5)

TIPO	EJE	PROPUESTAS	FINALIDAD
PROPUESTAS NORMATIVAS	4.6.1.1. Estandarización y delimitación normativa del certificado de descanso médico. (Regulación del documento)	(i) Acreditación objetiva de la enfermedad. (ii) Justificación obligatoria mediante certificado médico. (iii) Regulación de supuestos excepcionales de no justificación. (iv) Determinación de consecuencias por no justificación. (v) Regulación del contenido mínimo obligatorio del certificado.	Uniformizar la acreditación de la incapacidad temporal y reducir los vacíos existentes respecto a la forma, contenido y validez de los certificados médicos.
	4.6.1.2. Incorporación de criterios técnicos objetivos para la determinación de la incapacidad temporal. (Validación técnica)	(i) Regulación de criterios técnicos para la determinación de días de incapacidad temporal. (ii) Extensión de parámetros objetivos de evaluación utilizados por EsSalud al ámbito privado (CIE-10, trabajo habitual y factores de corrección).	Reducir la discrecionalidad médica y fortalecer la objetividad en la determinación de la incapacidad temporal.

PROPUESTAS DE GESTIÓN INTERNA		(iii) Regulación de tiempos estándar referenciales de incapacidad temporal según diagnóstico.	
	4.6.1.3. Creación de un sistema integrado de registro, trazabilidad y validación de certificados médicos. (Registro)	(i) Creación de una plataforma interoperable de registro obligatorio. (ii) Registro obligatorio de información mínima por los emisores. (iii) Acceso controlado del empleador a información relevante. (iv) Alertas frente a emisiones reiteradas o irregulares.	Brindar un instrumento de control de certificados médicos mediante un mecanismo de registro y validación.
	4.6.1.4. Delimitación de las facultades de fiscalización del empleador y los deberes de colaboración del trabajador (Control)	(i) La suspensión del contrato de trabajo no extingue deberes de buena fe, colaboración y lealtad. (ii) Deber de reposo funcional. (iii) Facultad de verificar el estado de salud del trabajador, deber de someterse a controles médicos razonables, consecuencias frente a la negativa injustificada y mecanismos de resolución de discrepancias médicas.	Delimitar los deberes que subsisten durante la incapacidad y las facultades que conserva el empleador.
	4.6.1.5. Optimización del régimen disciplinario frente al uso fraudulento de certificados médicos (Sanción)	(i) Art.25, inc. a), LPCL precisa obligaciones derivadas de la relación laboral y no solo de trabajo. (ii) Art. 25, inc. a), LPCL precisa resistencia a órdenes vinculadas a obligaciones derivadas de la relación laboral y no solo de trabajo. (iii) Art. 2, D.S. 039-91-TR, reconoce la facultad del RIT para desarrollar obligaciones derivadas de la relación laboral más allá de la ley con razonabilidad y proporcionalidad. (iv) Art. 25, inc. d), LPCL precisa falta información falsa, basta acreditación objetiva y el trabajador desvirtúa conocimiento. (v) Art. 25, inc. a), d) y h), LPCL, excluye exigencia de acreditar perjuicio económico.	Dotar de mayor claridad y coherencia el régimen disciplinario frente a conductas fraudulentas.
	4.6.2.1. Prevención y estandarización interna de la gestión de descansos médicos. (Prevención)	(i) Regular procedimiento de justificación: con certificado médico, requisitos mínimos de información, plazo de presentación, consecuencias de no entrega y excepciones para su no presentación con deber de comunicación. (ii) Deber de reposo funcional. (iii) Deber de presentar información verídica. (iv) Sistema interno de registro y trazabilidad de descansos médicos.	Estandarizar la gestión interna de descansos médicos y fortalecer los mecanismos de prevención de conductas fraudulentas.
	4.6.2.2. Control y fiscalización interna	(i) Regular mecanismos de fiscalización de descansos médicos.	Fortalecer las facultades de fiscalización con

de descansos médicos. (Fiscalización)	(ii) Implementar procedimientos escalonados y proporcionales. (iii) Regular el deber de colaboración del trabajador frente a mecanismos razonables de fiscalización.	mecanismos previamente regulados, razonables y proporcionales.
4.6.2.3. Recopilación de documentación y fortalecimiento probatorio. (Documentación)	(i) Implementar protocolos internos de recopilación temprana, documentada y objetiva de actuaciones de fiscalización como documentos presentados, comunicaciones y requerimientos.	Mejorar la construcción, conservación y organización de medios probatorios.
4.6.2.4. Fortalecimiento de la gestión disciplinaria. (Gestión disciplinaria)	(i) Implementar procedimientos para identificación, calificación e imputación de conductas fraudulentas. (ii) Regulación interna de consecuencias derivadas del incumplimiento de obligaciones vinculadas al descanso médico.	Reducir errores en la identificación e imputación de faltas vinculadas al uso fraudulento de certificados médicos.
4.6.2.5. Fortalecimiento institucional para la gestión del uso fraudulento de certificados médicos. (Capacitación y coordinación)	(i) Capacitar sobre límites en la fiscalización. (ii) Capacitar sobre protección de datos sensibles y derecho a la intimidad. (iii) Capacitar para identificar alertas objetivas de fraude. (iv) Implementar protocolos de coordinación entre recursos humanos, asesoría legal y salud ocupacional. (v) Promoción de una cultura de buena fe y uso responsable del descanso médico.	Fortalecer capacidades necesarias para una correcta gestión, fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis desarrollado en el Objetivo 5.

CONCLUSIONES

1. El uso fraudulento de certificados médicos es un fenómeno complejo que no se agota en la presentación de un certificado de descanso médico falso, sino que comprende diversas conductas mediante las cuales el trabajador utiliza el descanso médico de forma contraria a la finalidad que justificó su otorgamiento inicial, es decir, propiciar un espacio de recuperación de su salud. En ese orden de ideas, los supuestos de fraude identificados en el *objetivo 1* evidenciaron que este fenómeno puede materializarse mediante la presentación de certificados contienen información falsa, realización de actividades incompatibles o contraindicadas a su estado de incapacidad o el incumplimiento de las exigencias mínimas vinculadas a su justificación de la enfermedad. Todas estas manifestaciones nos demostraron que el uso fraudulento de un certificado médico puede presentarse tanto en el contenido de la información que se le da al empleador como en la conducta asumida por el trabajador durante el periodo de incapacidad temporal.
2. Las facultades de fiscalización y sanción del empleador frente al uso fraudulento de certificados médicos se encuentran legítimamente condicionadas por límites derivados de la protección de derechos fundamentales del trabajador, en el desarrollo del *objetivo 2* pudimos identificar el derecho a la salud, a la intimidad, a la protección de datos sensibles y en general a las exigencias derivadas de los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, y concluimos que dichos límites no tienen como finalidad, ni actúan realmente, impidiendo el ejercicio de las facultades de las que dispone el empleador, sino que lo que buscan es garantizar que al ejecutar sus facultades estas se desarrollen dentro de parámetros compatibles con un estado constitucional de derecho.
3. Las principales dificultades que enfrenta el empleador para fiscalizar y sancionar el uso fraudulento de certificados médicos no provienen de la existencia de tales límites legítimos, sino de la presencia de limitaciones legales, jurisprudenciales y prácticas que generan incertidumbre y dificultan al alcance de sus facultades. En el desarrollo del *objetivo 3* pudimos identificar que las limitaciones derivaban en su mayoría de vacíos legales asociados a la forma de acreditación de la enfermedad, los parámetros para la determinación del periodo de incapacidad, la ausencia de mecanismos de seguimiento y validación de certificados médicos, y la existencia de criterios jurisprudenciales que inaplican o interpretan restrictivamente disposiciones normativas restringiendo desproporcionadamente la eficacia de los las facultades de fiscalización y sanción que contempla nuestro ordenamiento a favor del trabajador.
4. El análisis de derecho comparado que se realizó en el *objetivo 4* en relación a las disposiciones que regulan la fiscalización y sanción del uso fraudulento de certificados médicos en países como Argentina, Chile o España nos permitió constatar que es posible compatibilizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador con mecanismos eficaces de fiscalización de la incapacidad temporal por enfermedad. En efecto, la experiencia de estos

ordenamientos nos evidenció que es posible la implementación de sistemas de validación técnica, mecanismos de control médico, registros centralizados y procedimientos más especializados de verificación y que su uso no supone una vulneración de derechos fundamentales del trabajador, sino una herramienta orientada a garantizar el uso legítimo de un certificado de descanso médico.

5. La identificación de los principales supuestos de uso fraudulento, de los límites que condicionan legítimamente el ejercicio de las facultades del empleador, de las limitaciones que dificultan su eficacia y de las experiencias observadas en el derecho comparado permitieron que, a través del *objetivo 5*, pudiéramos cumplir también con nuestro objetivo principal, formulando una serie de propuestas normativas y de gestión interna orientados a crear condiciones para que se puedan contrarrestar las limitaciones existentes respetando los límites identificados, propuestas que fueron abordadas desde dos planos. Primero, incorporando mecanismos legales destinados a mejorar la acreditación de la enfermedad, la determinación de la incapacidad temporal, la trazabilidad de los certificados médicos, el ejercicio de las facultades de fiscalización y la aplicación del régimen disciplinario frente a conductas fraudulentas. Y, segundo, conscientes de que una propuesta integral no podría agotarse en lo normativo propusimos medidas de gestión interna destinadas a fortalecer los procedimientos de prevención, control, documentación, fiscalización y sanción dentro de nuestro actual marco jurídico. Debiendo resaltar que el tenor de objetivo no se trató ni de promover una mayor imposición de sanciones ni de restringir los mecanismos de protección asociados a la enfermedad, sino de generar condiciones que permitan ejercer dichas facultades de manera razonable, transparente y jurídicamente sostenible.
6. En suma, podemos afirmar que la problemática analizada reveló la existencia de una distribución desequilibrada de los riesgos asociados a la incapacidad temporal por enfermedad. En efecto, en nuestro sistema actual el empleador es quien asume todas las cargas económicas, administrativas y probatorias vinculadas a la gestión del descanso médico sin que nuestro ordenamiento le proporcione mecanismos equivalentes que le permitan verificar eficazmente la legitimidad de los descansos médicos que luego debe reconocer, pagar y gestionar. Es por ello que, a través de esta investigación hemos buscado contribuir a la construcción de un sistema más coherente, previsible y funcional que le permita al empleador compatibilizar la protección de los derechos del trabajador con el ejercicio legítimo de sus facultades de fiscalización y sanción, reduciendo los espacios de incertidumbre que identificamos.
7. Finalmente, consideramos importante añadir que, cualquier estrategia que en el futuro se emprenda y este destinada a enfrentar el uso fraudulento de certificados médicos, debe necesariamente trascender el plano meramente normativo o disciplinario y debe actuar incorporando también medidas orientadas a la capacitación de los trabajadores respecto a la verdadera finalidad del certificado de descanso médico y de la incapacidad temporal por

enfermedad. Pues, solamente a través de una adecuada comprensión de sus derechos y responsabilidades nos será posible avanzar hacia una mejor cultura laboral que se encuentre basada en la buena fe, en la transparencia y en el uso responsable de los mecanismos que nuestra ley prevé para la protección de su salud, fortaleciendo así la confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República impulsar una revisión y actualización del marco normativo que regula actualmente la incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad y el uso de certificados médicos, para que a partir de ello se puedan incorporar modificaciones a la Ley de Productividad y Competitividad laboral, al Reglamento de Fomento del Empleo, al Decreto Supremo N° 039-61-TR y demás normas vinculadas, con la finalidad última de dotar a nuestro sistema normativo de criterios más claros respecto a la acreditación de la enfermedad, la determinación de la incapacidad temporal, el ejercicio de las facultades de fiscalización del empleador, y, respecto al régimen disciplinario aplicable frente a conductas fraudulentas.
2. Asimismo, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, al Ministerio de Salud y a EsSalud coordinar interinstitucionalmente la implementación progresiva de un sistema unificado e inoperable de registro, trazabilidad y consulta de certificados de descanso médico emitidos tanto por médicos privados como públicos, así como, la regulación homogénea de criterios técnicos objetivos para la determinación de la incapacidad temporal para enfermedad que apliquen tanto para el sector privado como el sector público de salud. Con esta recomendación lo que se busca es poder reducir los espacios de incertidumbre que actualmente existen respecto a la existencia, duración y autenticidad de certificados médicos.
3. Para las dos primeras recomendaciones, se debe precisar que, cualquier futura reforma normativa vinculada la incapacidad temporal por enfermedad debe tener como punto de partida la redistribución equilibrada de los riesgos que actualmente carga en su mayoría el empleador, como por ejemplo el riesgo de asumir cargas económicas, administrativas y probatorias altamente complejas sin que se le proporcione mecanismos equivalentes que le permitan verificar eficazmente la legitimidad de los descansos médicos que debe reconocer y gestionar. En ese sentido, también creemos que resulta conveniente evaluar la implementación de mecanismos que fortalezcan la participación de EsSalud en los procedimientos de verificación de certificados médicos, que se precisen las reglas para el reembolso de subsidios y que se revise la forma en que actualmente se distribuyen las responsabilidades entre todas las partes que intervienen en la gestión de la incapacidad temporal por enfermedad.
4. Por otro lado, se recomienda a los empleadores implementar mecanismos internos destinados a prevenir, fiscalizar y documentar adecuadamente todas las actuaciones relacionadas a la gestión de certificados de descanso médico. La manera en que creemos que se podría implementar estos mecanismos es a través de protocolos para uniformizar los procedimientos de recepción, registro, fiscalización, recopilación de medios probatorios y aplicación de medidas disciplinarias, respetando en todo momento los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la salud, a la intimidad, a la protección de datos personales y los principios de razonabilidad y proporcionalidad que condicionan el ejercicio de sus facultades de dirección.

5. Además de los mecanismos internos a los que hacemos referencia en la recomendación 4, se recomienda a los empleadores realizar capacitación permanente a los trabajadores que intervengan en los procedimientos de fiscalización y sanción de certificados médicos (recursos humanos, asesoría legal, salud ocupacional y otros) para promover la interiorización de los límites a la fiscalización y las herramientas de las cuales legítimamente disponen para el ejercicio de sus facultades. Con esto creemos que se pueden reducir errores durante procesos internos de fiscalización y sanción.
6. Finalmente, también se le recomienda al empleador promover en el lugar de trabajo una cultura institucional basada en la buena fe, la transparencia y sobre todo en el uso responsable de los descansos médicos, sensibilizando tanto a trabajadores como a empleadores en relación a la verdadera finalidad de la incapacidad temporal por enfermedad, de los derechos y obligaciones que subsisten durante dicho periodo y de las consecuencias jurídicas derivadas de su uso fraudulento.

REFERENCIAS

- Arce, E. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima. Palestra editores. pp. 483, 524.
- Baillieau, N. y Arislur, G. (2006) El Certificado Médico. Evidencia - Actualización En La Práctica Ambulatoria. 9(3). <https://doi.org/10.51987/evidencia.v9i3.5633>
- Bayón, G. (1971) Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho.
- Blancas, C. (2002) El despido en el Derecho Laboral Peruano. Ara Editores. Primera Edición. Lima, p. 193.
- Blancas, C. (2013) El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores E.I.R.L. Edición marzo. p. 264-265
- Blasco, J. (2022) Prestaciones por Incapacidad. Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva 2ª Edición. Tirant Lo Blanch.
- Chirinos, F. (2018). Uso adecuado del documento Certificado Médico Particular. Jurídica. Suplemento de análisis legal, 12(679), 7. <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/697/web/pagina04.html>
- De los Santos, J. (2024) La superposición causal de la suspensión del vínculo laboral. Derecho y Sociedad, (62), 1-10. <https://doi.org/10.18800/dys.202401.006>.
- Fernández, R. (2015) Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. Ius et Praxis, 21(2), 267-316. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122015000200008>
- Ferro, V. (2019) Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial PUCP.
- García, A. y Quiroz, L. (2017) Causas de Suspensión de la Relación Laboral. Gaceta Jurídica.
- Glorio E. y Carbia S. (2008) La importancia del Certificado Médico. Dermatología Legal 14(5), 397-399.
- Gorelli, J. y Gómez, T (2008) El despido disciplinario. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad. Madrid: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, 2008.
- Landa, A. (2017) Los derechos Fundamentales. Fondo Editorial PUCP. Primera Edición.
- Lara, R. (2023) Validez de los certificados médicos que sustentan la enfermedad profesional. Alcances del reciente precedente vinculante del Tribunal Constitucional. 16(189) 192-204. ISSN 1996-3076.
- Morillo, A. (2020) Procedimiento de Validación de certificados médicos para el cobro de subsidios. - Contadores & Empresa, 2-10
- Morillo, A. (2024) ¿Puede considerarse nulo el despido efectuado cuando el trabajador se encuentra con descanso médico por enfermedad? Gaceta Jurídica. Lima.
- Neves J. (2014) Introducción al derecho del trabajo. 25-27. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1>

- Pla, A. (1980). Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma. Buenos Aires. Segunda Edición, p. 309
- Sanguinetti W. (1988) Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo. Lima: Editorial Cultural Cuzco, 1988, pp. 293-294
- Torres, D. (2019). Derecho de resistencia a las órdenes empresariales arbitrarias. Chiclayo, Perú [Tesis para optar el título de abogado]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, pp. 31.
- Toyama J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. Revista ius et veritas (38). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>. pp. 128, 139
- Toyama, J. (2015) El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Gaceta Jurídica. 459-486.
- Velásquez, C. (2023) ¿Es posible despedir con pruebas recabadas por un detective privado? 16(188) 122-138. ISSN 1996-3076
- Girao, J. y Toyama, M. (2014) GPS Laboral: La facultad de Fiscalización del Empleador a partir de las Nuevas Tecnologías de la Información. IUS ET VERITAS, 24(49), 176–189.
- Zegarra, M. (2019). Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral. Forseti. Revista De Derecho, 6(8), 144 – 161. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/forseti.v0i8.1093>.

NORMAS CITADAS

- Acta Consejo Directivo Octava Sesión Ordinaria (2022, 06 de junio). Acuerdo 14-8-ESSALUD-2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6718932/5831315-08-octava-sesion-ordinaria-06-de-junio-2022.pdf?v=1722470553>
- Decreto con Fuerza de Ley N° 44 (1978, 01 de junio) Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4252>
- Decreto Supremo N° 3 (1984, 04 de enero). Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional. Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7281>
- Decreto Supremo N° 039-91-TR (1991, 30 de diciembre). Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H752959>
- Decreto Supremo N° 001-96-TR (1996, 24 de enero). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H769934>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997, 21 de marzo). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>

Decreto Supremo N° 009-97-SA (1997, 08 de setiembre). Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H776002>

Decreto Supremo N° 002-99-TR (1999, 26 de abril). Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H784448>

Decreto Supremo N° 013-2019-TR (2019, 09 de agosto). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1241480>

Ley N° 20744 (1974, 05 de setiembre). Ley de Contrato de Trabajo. Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Ley N° 27056 (1999, 29 de enero). Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H783066>

Ley N° 20585 (2012, 26 de abril). Ley Sobre Otorgamiento y uso de licencias médicas. Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1039952>

Ley N° 21746 (2025, 14 de mayo). Ley que Modifica la Ley Nro. 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objeto de fortalecer las facultades de los organismos reguladores y fiscalizadores y establecer las sanciones administrativas y penales que indica. Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1213603>

Real Decreto N° 625/2014 (2014, 01 de septiembre) Real Decreto por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. España. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-7684>

Real Decreto Legislativo N° 2/2015 (2015, 13 de noviembre) Ley del Estatuto de los Trabajadores. España. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Resolución de Gerencia General N° 654-GG-ESSALUD-2001 (2001, 13 de diciembre). Aprueban Directiva sobre “Procedimiento para Distribución, Emisión, Registro y Control de Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT”. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H818619>

Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 (2014, 23 de diciembre). Aprueban la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1121215>

Resolución de Gerencia General N° 852-GG-ESSALUD-2023 (2023, 21 de junio). Aprueban la Directiva N° 03-GG-ESSALUD-2023, “Directiva para la emisión del CITT Digital Cero Trámite en las IPRESS que no pertenecen a la Red de ESSALUD”. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5598434/4970177-rgg_852_essalud_2023-1.pdf?v=1703687303

Resolución del Consejo Nacional N° 216-CN-CMP-2023 (2023, 10 de febrero). Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú. <https://www.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2020/01/CODIGO-DE-ETICA-Y-DEONTOLOG%C3%8DA.pdf>

RESOLUCIONES CITADAS

Casación Laboral N° 2147-2004-Lima (2005, 23 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República, Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social.

Casación Laboral N° 1210-2005-Lambayeque (2006, 17 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación Laboral N° 5783-2013-Lambayeque (2013, 28 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República (Acevedo Mena, M.P.).

Casación Laboral N° 5556-2013-Junín (2013, 28 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Acevedo Mena, M.P.).

Casación Laboral N° 9803-2014-Cajamarca (2014, 24 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Acevedo Mena, M.P.).

Casación Laboral N° 14559-2013-Callao (2014, 11 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Walde Jáuregui, M.P.).

Casación Laboral N° 15775-2013-Callao (2014, 08 de setiembre). Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Acevedo Mena, M.P.).

Casación Laboral N° 4548-2014-La Libertad (2015, 03 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República (Arévalo Vela, M.P.).

Casación Laboral N° 10087-2014-Lima (2015, 08 de abril). Corte Suprema de Justicia de la República (Rueda Fernández, M.P.).

Casación Laboral N° 12943-2014-Lima (2015, 26 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República (Montes Minaya, M.P.).

Casación Laboral N° 12034-2014-Lima (2016, 02 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Arévalo Vela, M.P.).

Casación Laboral N° 4993-2016-Del Santa (2017, 17 de enero). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Malca Guaylupo, M.P.).

Casación Laboral N° 12381-2015-Lambayeque (2017, 28 de junio). Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo, M.P.).

Casación Laboral N° 11950-2015-Junín (2017, 23 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Rodas Ramírez, M.P.).

Casación Laboral N° 11447-2015-Ica (2017, 04 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República (Yrivarren Fallaque, M.P.).

Casación Laboral N° 6503-2016-Junín (2017, 15 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Rodas Ramírez, M.P.).

Casación Laboral N° 19125-2016-La Libertad (2018, 04 de abril). Corte Suprema de Justicia de la República (De La Rosa Bedriñana, M.P.).

Casación Laboral N° 1200-2016-Ica (2018, 30 de mayo). Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo, M.P.).

Casación Laboral N° 7779-2018-Callao (2019, 15 de enero). Corte Suprema de Justicia de la República (Ato Alvarado, M.P.).

Casación Laboral N° 11068-2018-Lima (2019, 11 de julio). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Yaya Zumaeta, M.P.).

Casación Laboral N° 10452-2017-Lima (2019, 27 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República (De La Rosa Bedriñana, M.P.).

Casación Laboral N° 18855-2019-Junín (2019, 17 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República (Ato Alvarado, M.P.).

Casación Laboral N° 3039-2018-Áncash (2021, 10 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Dávila Broncano, M.P.).

Casación Laboral N° 5527-2019-Del Santa (2021, 25 de junio). Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Aranda Rodríguez, M.P.).

Casación Laboral N° 263-2019-Sullana (2021, 10 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República (Cabello Matamala, M.P.).

Casación Laboral N° 12835-2019-Lima (2022, 11 de mayo). Corte Suprema de Justicia de la República (Carlos Casas, M.P.).

Casación Laboral N° 3989-2022-Moquegua (2023, 26 de julio). Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo, M.P.).

Casación Laboral N° 1748-2023-Lima (2023, 09 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República (Calderón Puertas, M.P.).

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2022, 18 de mayo). Corte Suprema de Justicia de la República.

Martínez c/ Autotransportes Iselín S.A. (2025, 31 de agosto) Suprema Corte de Mendoza.

Resolución N° 13 del Expediente 07760-2019-0-1801-JR-LA-84 (2021, 19 de julio). Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente (Espinoza Montoya, M.P.).

Resolución N° 10 del Expediente 22870-2019-0-1801-JR-LA-09 (2021, 16 de setiembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Fuentes Lobato, M.P.).

Resolución N° 08 del Expediente 7661-2019-0-1801-JR-LA-06 (2021, 26 de octubre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Urbano Menacho, M.P.).

Resolución N° 04 del Expediente 01746-2019-0-1801-JR-LA-01 (2022, 31 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lima, Primera Sala Laboral Permanente (Runzer Carrión, M.P.).

Resolución N° 05 del Expediente 12788-2020-0-1801-JR-LA-11 (2022, 31 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lima, Primera Sala Laboral Permanente (Runzer Carrión, M.P.).

Resolución N° 09 del Expediente 03617-2018-0-1801-JR-LA-07 (2022, 05 de abril). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Urbano Menacho, M.P.).

Resolución N° 15 del Expediente 00279-2022-0-1801-JR-LA-46 (2022, 19 de diciembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Urbano Menacho, M.P.).

Resolución N° 11 del Expediente 07106-2021-0-1801-JR-1-LA-85 (2022, 21 de diciembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Barboza Ludeña, M.P.).

Resolución N° 12 del Expediente 11207-2021-0-1801-JR-LA-14 (2023, 29 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lima, Cuarta Sala Laboral Permanente (Begazo Villegas, M.P.).

Resolución N° 10 del Expediente 20217-2019-0-1801-JR-LA-10 (2023, 21 de abril). Corte Superior de Justicia de Lima, Cuarta Sala Laboral Permanente (Begazo Villegas, M.P.).

Resolución N° 16 del Expediente 01084-2022-0-1001-JR-LA-06 (2023, 05 de mayo). Corte Superior de Justicia de Cusco, Segunda Sala Especializada Laboral (Barra Pineda, M.P.).

Resolución N° 14 del Expediente 7701-2019-0-1801-JR-LA-01 (2023, 30 de mayo). Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente (Chávez Paucar, M.P.).

Resolución N° 11 del Expediente 13594-2021-0-1801-JR-LA-12 (2023, 10 de octubre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Barboza Ludeña, M.P.).

Resolución N° 28 del Expediente 00990-2018-0-0701-JR-LA-05 (2023, 05 de diciembre). Corte Superior de Justicia del Callao, Sala Laboral Permanente (Guerrero Roldán, M.P.).

Resolución N° 09 del Expediente 00397-2023-0-2601-JR-LA-02 (2024, 23 de enero). Corte Superior de Justicia de Tumbes, Sala Laboral Permanente (Marchan Apolo, M.P.).

Resolución N° 17 del Expediente 01864-2019-0-1801-JR-LA-18 (2024, 11 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Urbano Menacho, M.P.).

Resolución N° 21 del Expediente 01399-2018-0-1001-JR-LA-05 (2024, 19 de marzo). Corte Superior de Justicia de Cusco, Segunda Sala Laboral (Fernández Echea, M.P.).

Resolución N° 07 del Expediente 11227-2021-0-1801-JR-LA-03 (2024, 11 de junio). Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente (Gómez Carbajal, M.P.).

Resolución N° 09 del Expediente 13840-2021-0-1801-JR-LA-01 (2024, 25 de julio). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Urbano Menacho, M.P.).

Resolución N° 24 del Expediente 02868-2018-0-0701-JR-LA-01 (2024, 20 de setiembre). Corte Superior de Justicia del Callao, Primera Sala Laboral Permanente (Guerrero Roldán, M.P.).

Resolución N° 08 del Expediente 00770-2023-0-1408-JR-LA-01 (2024, 03 de octubre). Corte Superior de Justicia de Ica, Sala Civil Descentralizada Permanente de Chincha (Magallanes Sebastián, M.P.).

Resolución N° 27 del Expediente 02736-2018-0-0701-JR-LA-01 (2024, 04 de octubre). Corte Superior de Justicia del Callao, Primera Sala Laboral Permanente (Carmen Choquehuanca, M.P.).

Resolución N° 17 del Expediente 09204-2018-0-1601-JR-LA-08 (2024, 16 de octubre). Corte Superior de Justicia de La Libertad, Quinta Sala Especializada Laboral (Veneros Gutiérrez, M.P.).

Resolución N° 11 del Expediente 00248-2024-0-2301-JR-LA-03 (2024, 13 de noviembre). Corte Superior de Justicia de Tacna, Sala Laboral Permanente (Flores Alanoca, M.P.).

Resolución N° 10 del Expediente 07184-2022-0-1801-JR-LA-16 (2024, 29 de noviembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente (Chávez Paucar, M.P.).

Resolución N° 18 del Expediente 00824-2023-0-0701-JR-LA-02 (2025, 17 de marzo). Corte Superior de Justicia del Callao, Primera Sala Laboral Permanente (Pravia Guerrero, M.P.).

Resolución N° 11 del Expediente 24509-2023-0-1801-JR-LA-14 (2025, 16 de abril). Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Laboral Permanente (Chávez Paucar, M.P.).

Resolución N° 10 del Expediente 03226-2023-0-1801-JR-LA-09 (2025, 19 de setiembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Permanente (Fuentes Lobato, M.P.).

Sentencia N° 135 del Expediente 2010-2773-0-1706-JR-CI-05 (2013, 27 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Sala Especializada en Derecho Constitucional (Rodas Ramírez, M.P.).

Sentencia N° 22547, Alles Romina Angela c/ Swiss Medical S.A. (2023, 10 de octubre) Cámara de apelaciones en los civil, comercial, laboral y de minería, Santa Rosa, La Pampa. (Gómez Luna y Berardi, J.C.)

Sentencia de Vista del Expediente 24605-2019-0-1801-JR-LA-14 (2021, 09 de junio). Corte Superior de Justicia de Lima, Octava Sala Laboral Permanente (Yangali Iparraguirre, M.P.).

Sentencia de Vista del Expediente 06493-2020-0-1801-JR-LA-16 (2021, 06 de diciembre). Corte Superior de Justicia de Lima, Primera Sala Laboral Permanente (Carhuas Cántaro, M.P.).

Sentencia de Vista N° 514-2024-1SLP del Expediente 04360-2023-0-0401-JR-LA-01 (2024, 09 de agosto). Corte Superior de Justicia de Arequipa, Primera Sala Laboral Permanente (Vargas Chávez, M.P.).

Sentencia de Vista N° 858-2024-3SL del Expediente 05439-2023-0-0401-JR-LA-02 (2024, 05 de diciembre). Corte Superior de Justicia de Arequipa, Tercera Sala Laboral (Barrera Benavides, M.P.).

Sentencia de Vista N° 379-2025-1SLP del Expediente 04571-2024-0-0401-JR-LA-08 (2025, 13 de junio). Corte Superior de Justicia de Arequipa, Primera Sala Laboral Permanente (Rodríguez Pantigoso, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 1124-2001-PA/TC (2002, 11 de julio). Pleno del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 2537-2002-AA/TC (2002, 02 de diciembre). Sala Primera del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 010-2002-AI/TC (2003, 03 de enero). Pleno del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 2945-2003-AA/TC (2004, 20 de abril). Sala Primera del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 1058-2004-AA/TC (2004, 18 de agosto). Sala Primera del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 6712-2005-HC/TC (2005, 17 de octubre). Pleno del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 3075-2006-PA/TC (2006, 29 de agosto). Sala Primera del Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 06730-2006-PA/TC (2008, 11 de junio). Sala Segunda del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 5185-2009-PA/TC (2010, 21 de mayo). Sala Primera del Tribunal Constitucional (Álvarez Miranda, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 01177-2008-PA/TC (2010, 02 de junio). Sala Segunda del Tribunal Constitucional (Álvarez Miranda, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 00832-2009-PA/TC (2010, 29 de setiembre). Sala Segunda del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 01041-2011-PA/TC (2011, 21 de julio). Sala Primera del Tribunal Constitucional (Beaumont Callirgos, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 02861-2010-PA/TC (2011, 09 de noviembre). Pleno del Tribunal Constitucional.

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 00206-2013-PA/TC (2017, 14 de marzo). Sala Primera del Tribunal Constitucional (Espinosa-Saldaña Barrera, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 03001-2014-PA/TC (2019, 01 de agosto). Pleno del Tribunal Constitucional (Blume Fortini, M.P.).

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 02208-2017-PA/TC (2020, 25 de setiembre). Pleno del Tribunal Constitucional (Ferrero Costa, M.P.).

ANEXOS

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 01	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	5783-2013-LAMBAYEQUE
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	28 de agosto del 2013
CÓDIGO	C01
DEMANDANTE	Genaro Llamo Pozo.
DEMANDADO	Empresa Agroindustrial Tuman Sociedad Anónima Abierta.
MATERIA	Nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de despido declarado infundado en primera y segunda instancia, en esta casación la Corte Suprema a través de su fundamento 9 señala que, si bien se ha determinado que la falta grave imputada consistente en la presentación de un certificado médico expedido por un profesional que no contaba con registro ha sido objetivamente demostrada, para el colegiado supremo es un hecho que no puede ser atribuible al trabajador. Aun así, refiere que tal circunstancia no configura por sí mismo un despido nulo, aunado a que no se demostró que la afiliación del demandante al sindicato haya sido el hecho que dio lugar al despido.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La presentación de un certificado médico expedido por un profesional sin registro médico es un hecho que no puede ser atribuible al trabajador, no configurando falta grave.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. El tribunal está creando una barrera irrazonable porque, a pesar de que el empleador cumplió con su carga probatoria al demostrar el hecho objetivo (la falsedad o irregularidad grave del certificado: el médico no tenía registro), la Corte anula la sanción introduciendo un elemento subjetivo difícil o imposible de probar.	

2. Los defectos del certificado médico no son imputables al trabajador aun cuando este lo haya presentado. El tribunal traslada toda la carga de la irregularidad al emisor del documento y no al trabajador que lo utiliza, aun cuando este último se haya beneficiado del mismo.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 02	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	5556-2013-JUNIN
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	28 de octubre del 2013.
CÓDIGO	C02
DEMANDANTE	Fidel Reginaldo Enrriquez.
DEMANDADO	Volcán Minera Sociedad Anónima Abierta.
MATERIA	Nulidad de despido y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo por causal de participación en actividades sindicales declarado infundado en primera instancia y luego revocado en segunda. En esta casación la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso interpuesto por el empleador demandado y a través de su fundamento 11 refiere que el Ad-quem incurrió en motivación insuficiente y contradictoria en tanto no hubo una adecuada valoración de los hechos del caso, al considerar que la actitud del empleador de requerir la presentación de nuevos certificados médicos y la evaluación del trabajador en un nuevo examen médico, lejos de constituir una extralimitación en las facultades del empleador, en realidad es una conducta razonable que debió ser valorada a la luz de las razones que este expuso para su proceder.
SUPUESTO DE FRAUDE	Obstrucción a la Facultad de Fiscalización.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Requerir la presentación de nuevos certificados o una evaluación médica de control es una manifestación razonable de la facultad de fiscalización del empleador, no una extralimitación, si esto está justificado.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso si se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LIMITE	Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.
OBSERVACIONES	
Demuestra que es una "conducta razonable" y no una "extralimitación" que el empleador, ante dudas fundadas, ejerza activamente su poder de fiscalización exigiendo nuevas pruebas o un examen médico de control para verificar la incapacidad. Es el contraejemplo perfecto a los casos donde se limita al empleador.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 03	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	9803-2014-CAJAMARCA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	24 de marzo del 2014.
CÓDIGO	C03
DEMANDANTE	Eddy Max Agüero Alata
DEMANDADO	Minera Yanacocha Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada
MATERIA	Nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento declarado fundado en primera instancia y luego revocado en segunda. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 5 refiere que la sala considera que la sanción impuesta al trabajador por viajar pese a encontrarse con descanso médico no era razonable pues este no contaba con antecedentes laborales. Voto en discordia: El Juez Supremo Walde Jáuregui, recomienda declarar infundado el recurso de casación pues, aunque el trabajador viajó durante su periodo de incapacidad para pasar una evaluación teórica y práctica en la Compañía Minera Antamina S.A. cuando se encontraba con descanso, también se probó que en Lima se tomó una resonancia. Por lo cual, aun cuando el trabajador no señaló en los descargos que la dolencia diagnosticada no necesitaba descanso absoluto sino relativo, ello no provoca necesariamente la aplicación de una sanción tan drástica como la adoptada. Se pronuncia también sobre la falta imputada de ocultar información respecto a las actividades realizadas durante el periodo de descanso médico que eran incompatibles con la prescripción médica, lo que constituye la entrega de información falsa. Al respecto el juez supremo señala que, si bien omitió indicar que durante su periodo de incapacidad se iría de viaje, en todo caso tal acción fue realizada en el ejercicio de su autonomía privada, no encontrándose obligado a informar de todas las actividades que realizó durante su licencia, pues el empleador solo puede requerir aquella información que resulte indispensable y relacionada al ejercicio de la prestación y cumplimiento de normas legales y reglamentarias.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indebido del Descanso Médico: Actos Contraindicados

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	El trabajador puede viajar durante su periodo de incapacidad en ejercicio de su autonomía privada, no encontrándose obligado a informar de las actividades que realizó durante su licencia, pues el empleador solo puede requerir aquella información indispensable y relacionada al ejercicio de la prestación.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	1. Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica. 2. Creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico.
OBSERVACIONES	
1. El voto del juez sugiere que las actividades del trabajador durante su licencia son parte de su "autonomía privada" no pudiendo ser sancionada por ello, esto es una limitación pues, la suspensión del contrato por enfermedad solo exime al trabajador de prestar el servicio, pero no lo exime de su deber de buena fe y lealtad. Si el trabajador realiza actos que demuestran que no está enfermo (actos incompatibles, como ir a una entrevista de trabajo) o que perjudican su recuperación, está violando la buena fe. Lo que hace el juez es blindar todas las actividades del trabajador bajo la "autonomía privada" anulando en la práctica la facultad del empleador de fiscalizar y sancionar el "Uso Indebido" de los certificados. 2. Sostienen que si el certificado no especifica "reposo absoluto", la conducta del trabajador no puede ser sancionada, esto es irrazonable porque crea un requisito que no existe en la ley (ni la Ley General de Salud ni la LPCL exigen a los médicos usar esta terminología), lo cual pone al empleador en una situación imposible pues recibe un certificado médico estándar, pero el juez luego le exige una especificidad (absoluto vs. relativo) que el empleador no puede controlar ni exigir al médico emisor.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 04	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	14559-2013-CALLAO
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	11 de agosto del 2014.
CÓDIGO	C04
DEMANDANTE	Armando Zagret Benavente Minaya
DEMANDADO	Empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao Sociedad Anónima
MATERIA	Reposición y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 6 señala que la sentencia no se encuentra motivada adecuadamente pues no toma en cuenta que si bien el empleador le imputa al trabajador falta grave por haberle entregado un certificado médico falso para justificar sus inasistencias, la Corte Suprema estima que la imputación realizada no ha sido demostrada, ni la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, en tanto el empleador no acreditó que haya sido el trabajador el que presentó el descanso médico supuestamente falsificado al no existir un cargo, hecho que cobra aún más relevancia a la luz de que el despido se dio de forma simultánea al procedimiento de negociación colectiva del Pliego de Reclamos.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La presentación de un certificado médico falso, aunque acreditado objetivamente, no resulta procedente si no se acredita la entrega por parte del trabajador. No acredita nexo causal.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LIMITE	Carga de la Prueba.
OBSERVACIONES	

La falta grave no es solo que el documento sea falso, sino que el trabajador lo haya presentado. El empleador debe probar ambos elementos. En este caso, el empleador probó que el CITT era falso, pero, según la Corte, falló en lo más básico: probar que la trabajadora lo entregó (el "cargo fehaciente"). El límite razonable de la "Carga de la Prueba" (4.3.1.2.4) no es una mera formalidad. El empleador debe ser diligente y probar toda la conducta que imputa, empezando por la entrega del documento.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 05	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	15775-2013-CALLAO
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	08 de setiembre del 2014.
CÓDIGO	C05
DEMANDANTE	Yolanda Chipana Luque de Vargas
DEMANDADO	Empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao Sociedad Anónima
MATERIA	Reposición y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de despido el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por la trabajadora y a través de su fundamento 10 concluye que la sentencia recurrida no cumplía con una motivación suficiente al no haber considerado adecuadamente la existencia de indicios que demostraban que el despido fue efectuado debido a la condición de la trabajadora como dirigente sindical. Ello pese a que, si se determinó la existencia de un motivo razonable para proceder al despido, pues se tenía probada la falta imputada mediante la respuesta al Memorando N° 163-2013-ESLIMP/GRH remitido por la empresa al director del Hospital Alberto Sabogal a fin de indagar sobre la autenticidad de los CITT que habría presentado la trabajadora. Por lo que, siendo que la respuesta por parte del director fue que los mismos eran falsos, el empleador le imputó comisión de falta grave en ese sentido. Al respecto la Corte Suprema señala que no existía un cargo fehaciente de entrega de dicho certificado y que además se tiene acreditado que la trabajadora fue elegida secretaria general y por lo tanto gozaba de fuero sindical.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La presentación de un certificado médico falso, aunque acreditado objetivamente mediante un Memorando del Director del Hospital que informa que el CITT no fue emitido en su institución, no resulta procedente si no se acredita la entrega por parte del trabajador. No acredita nexo causal.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LIMITE	Carga de la Prueba.

OBSERVACIONES
La falta grave no es solo que el documento sea falso, sino que el trabajador lo haya presentado. El empleador debe probar ambos elementos. En este caso, el empleador probó que el CITT era falso, pero, según la Corte, falló en lo más básico: probar que la trabajadora lo entregó (el "cargo fehaciente"). El límite razonable de la "Carga de la Prueba" (4.3.1.2.4) no es una mera formalidad. El empleador debe ser diligente y probar toda la conducta que imputa, empezando por la entrega del documento.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 06	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	4548-2014-LA LIBERTAD
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	03 de marzo del 2015.
CÓDIGO	C06
DEMANDANTE	Juan William Benites Cabrera
DEMANDADO	Casa Grande S.A.A.
MATERIA	Nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de despido el cual fue declarado fundado en primera y en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 15 refiere que, si bien la ley indica que toda ausencia al trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día hábil o laborable en el respectivo centro de trabajo, más el término de la distancia; la Corte Suprema entiende que en caso de que el empleador inicie el procedimiento establecido en el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, la justificación de las inasistencias se podrá efectuar al realizar los correspondientes descargos ante la imputación formulada.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Si el trabajador presenta el certificado médico al realizar los descargos, la inasistencia se considera justificada, neutralizando la causal de abandono de trabajo, incluso si lo presenta fuera del plazo legal.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

La Corte Suprema permite que el trabajador justifique sus inasistencias durante el procedimiento de descargos y no dentro del plazo de tres días previsto por ley. Esta interpretación reduce la capacidad del empleador de sancionar inasistencias injustificadas en forma inmediata y configura una limitación jurisprudencial al control disciplinario.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 07	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	10087-2014-LIMA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	08 de abril del 2015.
CÓDIGO	C07
DEMANDANTE	Fredy Molfino Martínez
DEMANDADO	Banco de Comercio Sociedad Anónima
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario el cual fue declarado infundado en primera y en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara improcedente el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 6 se pronuncia refiriendo que en el presente caso concurrieron una serie de indicios que permiten establecer razonablemente la comisión de la falta imputada al existir un informe de auditoría en el que se precisa que el trabajador no atendió a ninguna de las visitas domiciliarias, además de videos en los que se le observa realizando ejercicios en un gimnasio pese a encontrarse con incapacidad por enfermedad.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Incompatibles
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La concurrencia de elementos como un informe de auditoría en el que se precisa que el trabajador no atendió a ninguna de las visitas domiciliarias, además de videos en los que se le observa realizando ejercicios en un gimnasio pese a encontrarse con incapacidad por enfermedad, permiten establecer razonablemente la comisión de la falta imputada.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LIMITE	Carga de la Prueba.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica.
OBSERVACIONES	

Límite: Se valoró la existencia de un informe de auditoría y de videos en los que el trabajador aparecía realizando actividades físicas incompatibles. Tales elementos fueron considerados indicios razonables que sustentaron la decisión del empleador, por lo que se concluyó que no hubo vulneración al debido proceso ni arbitrariedad. Este pronunciamiento reafirma el principio de razonabilidad pues la sanción puede estar respaldada en indicios racionales. Siendo que la actuación fiscalizadora y sancionadora del empleador puede apoyarse en pruebas indirectas, siempre que éstas sean plurales, concordantes y lógicas, reforzando así el equilibrio entre el deber de control y la garantía de un procedimiento justo.

Criterio contrapuesto: Valida la fiscalización y la sanción de las actividades del trabajador (asistir al gimnasio pese a encontrarse con incapacidad por enfermedad) durante su incapacidad. Afirma explícitamente que el trabajador SÍ tiene un "deber de cuidado a su persona" y que violar la buena fe laboral (Art. 25-a) SÍ ES SANCIONABLE, demoliendo el argumento de la "autonomía privada" cuando se usa para encubrir un fraude.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 08	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	12943-2014-LIMA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	26 de agosto del 2015.
CÓDIGO	C08
DEMANDANTE	Armando Sergio Villanueva Figueroa.
DEMANDADO	L & M Business S.A.C.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario el cual fue declarado fundado en parte en primera y en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 7 señala que si bien la falta grave de abandono de trabajo se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, en el presente caso, el trabajador un día antes de tal imputación presentó su certificado médico; pese a ello y a conocer el motivo de las inasistencias al centro de trabajo el empleador procede con el despido. Estos hechos para la Corte Suprema obligaban a la empleadora, en el caso de persistir con su intención de dar por terminado el vínculo laboral, a cuestionar la veracidad del certificado médico y no a imputar la extemporaneidad del certificado médico; en ese sentido al demostrar el demandante la existencia de un motivo real que justifica su ausencia al centro laboral, antes de que se le impute la falta, ya no corresponde considerar como causal de falta grave las ausencias justificadas.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Si el trabajador presenta el certificado médico hasta antes de la imputación de la falta, la inasistencia se considera justificada, neutralizando la causal de abandono de trabajo, incluso si lo presenta fuera del plazo legal.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.

TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica.
OBSERVACIONES	
La Corte Suprema permite que el trabajador justifique sus inasistencias hasta antes de la imputación de cargos y no dentro del plazo de tres días previsto por ley. Esta interpretación reduce la capacidad del empleador de sancionar inasistencias injustificadas en forma inmediata y configura una limitación jurisprudencial al control disciplinario.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 09	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	12381-2015-LAMBAYEQUE
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	28 de junio del 2017.
CÓDIGO	C09
DEMANDANTE	Jorge Luis Bautista Ordoñez
DEMANDADO	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria
MATERIA	Nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de despido, el cual fue declarado fundado en primera e infundado segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de sus fundamentos 5 y 6 señala que el despido del trabajador se basó en una causa justa relacionada con su conducta debidamente justificada. En efecto señala que si se acreditó que el demandante presentó un certificado médico falso para justificar su inasistencia ya que el médico que supuestamente lo firmó no existía en RENIEC y no se encontró registro de atención en el hospital indicado.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Aunque no se determine la falsedad del diagnóstico contenido en un descanso médico (falsedad ideológica), ello no enerva que se puede imputar la falsedad de un certificado médico si el galeno no existe en RENIEC (falsedad material).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Establece correctamente que la Falsedad Material del instrumento es una falta grave per se, independientemente de la Falsedad Ideológica (el diagnóstico o si el trabajador estaba "realmente" enfermo). Reconoce que la falsedad de un certificado médico puede derivar de la inexistencia o falsificación del profesional que lo suscribe, aun cuando el diagnóstico sea real. Por tanto, la falsedad documental en sí misma constituye una causa válida de despido, conforme al inciso d) del artículo 25° de la LPCL.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 10	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	11447-2015-ICA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	04 de octubre del 2017.
CÓDIGO	C10
DEMANDANTE	José Miguel Valdez Álvarez
DEMANDADO	Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ica - EMAPICA S.A.
MATERIA	Reposición
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 13 señala que en base a la imputación realizada por el empleador respecto a que los descansos médicos fueron emitidos por un particular y no por EsSalud, no resulta razonable exigirle al trabajador que EsSalud le emitiera el certificado médico de descanso, por lo cual no se colige la existencia de la falta cometida. Asimismo, refiere que no se ha adjuntado documento alguno en que se sustente esta falta o en donde se indiquen los requisitos para presentar un descanso médico; en consecuencia, se le atribuyó al actor una falta no prevista legalmente, lo cual configura un despido fraudulento.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La no entrega del CITT para el trámite de subsidio no constituye una obligación laboral inherente al cargo, por lo que su incumplimiento no configura falta grave de quebrantamiento de la buena fe; máxime si no existen documentos en que se indiquen los requisitos para presentar el descanso, por lo tanto, se le imputo una falta no prevista legalmente.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límites Procesales.
SUBTIPO DE LIMITE	Deber de Información Previa y Principios de Legalidad y Tipicidad.
OBSERVACIONES	

Límite Procesal de Información Previa (Transparencia): El empleador falló al no poder demostrar que la obligación de presentar un CITT estuviera en el RIT o en algún documento. Al no informar previamente esa regla, el empleador violó el límite de transparencia.

Límite Procesal de Legalidad y Tipicidad: Dado que la regla no existía (ni en la ley ni en el RIT), el empleador despidió al trabajador por una "falta no prevista legalmente". La Corte, al anular el despido por esta razón, estaba aplicando correctamente el límite de tipicidad (un despido por una falta inexistente es fraudulento).

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 11	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	19125-2016-LA LIBERTAD
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	04 de abril del 2018.
CÓDIGO	C11
DEMANDANTE	Abet Principe Justiniano Bonifacio
DEMANDADO	Camposol S.A.
MATERIA	Nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de despido, el cual fue declarado infundado en primera y fundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso de casación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 14 señala que en todo contrato de trabajo hay deberes de conducta que el trabajador debe cumplir, incluso en su periodo de incapacidad, como el deber recíproco de lealtad que implica abstenerse de realizar actos que lesionen el patrimonio o imagen del empleador; a esto se le llama buena fe. Con ello como base señala que, si bien el demandante a fin de acreditar que se encontraba delicado de salud presenta un certificado médico, a la luz de las inconsistencias detectadas dicho descanso médico por sí solo no acredita la dolencia que menciona, pues no se encuentra respaldada con una receta médica, ni existe una boleta de compra de medicamentos para el tratamiento. En efecto las inconsistencias fueron varias como: 1. La declaración del médico que expidió el certificado manifestando que si bien atendió al trabajador esto fue de manera posterior a la supuesta incapacidad declarada y que lo hizo así porque el actor le suplicó que se consigne esa fecha. 2. El informe elaborado por el médico de la empresa en donde se menciona que el demandante no padece de dorsolumbalgia al no presentar signos ni síntomas. 3. Las actas de constatación policial en las que se deja constancia que, al constituirse personal de la empresa al domicilio del demandante, éste no se encontraba presente.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Ideológica y Obstrucción a la Fiscalización.

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Ante la existencia de inconsistencias en un descanso médico, es obligación del trabajador presentar otros documentos que respalden el certificado como recetas médicas, boletas de compras de medicamentos y constancias de atención. Las inconsistencias detectadas que pueden generar duda razonable son: 1. Declaración del médico manifestando que consignó una fecha de inicio de descanso anterior a la fecha en que realizó la evaluación a pedido de este último. 2. Informe del médico de la empresa declarando que el trabajador no padece de la enfermedad. 3. Actas de constatación en las que se deja constancia que al constituirse en el domicilio del trabajador este no se encontraba presente.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límites Procesales.
SUBTIPO DE LIMITE	Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad y Carga de la Prueba.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
A. Límite de la Carga de la Prueba (4.3.1.2.4): Esta sentencia nos muestra cómo un empleador puede cumplir con su carga probatoria aún en base a indicios. El despido no se basa en una mera sospecha, sino en una "conurrencia de indicios" graves y concordantes: - La declaración del propio médico emisor (confesando la irregularidad). - El informe del médico de la empresa (descartando la dolencia). - Las actas de constatación policial (visitas domiciliarias fallidas). B. Límite de Razonabilidad (4.3.1.2.2): La Corte validó que el empleador sustente su decisión sancionadora en un conjunto de indicios concordantes (como contradicciones médicas, actas de constatación o declaraciones del propio médico tratante), lo que demuestra un ejercicio razonable y proporcional del poder de fiscalización. Criterio contrapuesto: El voto en discordia de la Casación 9803-2014-CAJAMARCA (Juez Wallde Jáuregui) introducía la idea de que las actividades del trabajador eran parte de su "autonomía privada" y "no encontrándose obligado a informar". En cambio, esta Casación 19125-2016-LA LIBERTAD dice exactamente lo opuesto: afirma que el trabajador sí tiene "deberes de conducta (...) incluso en su periodo de incapacidad", como el deber de lealtad (buena fe), y que sus actos sí pueden ser fiscalizados.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 12	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	1200-2016-ICA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	30 de mayo del 2018.
CÓDIGO	C12
DEMANDANTE	Fernando Andrés Rivas Calderón
DEMANDADO	IQF del Perú S.A.
MATERIA	Pago de beneficios sociales y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por pago de beneficios sociales y otro, en el cual se declaró infundada la pretensión de pago de beneficios sociales en primera instancia, y fundada dicha pretensión en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 9 señala que el trabajador no ha cumplido con comunicar la justificación de sus inasistencias al centro de labores dentro del plazo de tres días establecido en el artículo 37 del RLFE; asimismo, afirma que no basta con alegar que el certificado médico fue expedido de manera tardía o que la cita médica fue reprogramada, sino que deberá acreditarse tal circunstancia con los medios probatorios idóneos y deberá comunicar dichos inconvenientes al empleador de manera oportuna, a fin de que las inasistencias no sean consideradas como abandono de trabajo.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	El abandono de trabajo se configura si no se justifica presentando el documento que sustente la inasistencia, dentro del plazo establecido en el artículo 37 del RLFE. No basta en ese sentido alegar que el certificado fue expedido de forma tardía, en cuyo caso deberá acreditarse objetivamente.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LIMITE	Principios de Legalidad y Tipicidad.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

Límite: Esta sentencia es un ejemplo de la aplicación estricta del Límite Procesal de Legalidad y Tipicidad. La Corte establece que la norma (Art. 37 RLFE) es clara respecto a que la justificación debe presentarse dentro de los 3 días.

Criterio contrapuesto:

1. Aplica el Plazo Legal: Esta sentencia aplica el Art. 37 RLFE el cual es claro al señalar que la justificación debe presentarse dentro de los 3 días.
2. Valida la Potestad del Empleador: Reconoce que el empleador necesita "certidumbre" y no puede quedar en el limbo esperando si la ausencia es producida por abandono o enfermedad.
3. Rechaza Excusas No Probadas: Es muy importante lo que dice sobre las excusas ("certificado tardío", "cita reprogramada"). La Corte dice que no basta alegarlas; el trabajador debe probar esas excusas y comunicarlas oportunamente.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 13	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	7779-2018-CALLAO
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	15 de enero del 2019.
CÓDIGO	C13
DEMANDANTE	Saúl Becerra Vásquez
DEMANDADO	Indutex S.A.
MATERIA	Reposición por nulidad de despido.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 19 señala que si bien quedó demostrado que el trabajador durante su primer día de descanso acudió a una reunión de trabajadores desde las 8:00 am hasta las 5:00 pm en la cual fue elegido como secretario general; la Corte Suprema considera que ya que en el descanso no se señala que el trabajador deba gozar de “reposo absoluto”, y tomando en cuenta que el diagnóstico prescrito no le impedía realizar otras funciones como acudir a una reunión sindical, el trabajador no emitió información falsa respecto a su estado de salud ni actuó con mala fe.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Contraindicados.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Un certificado de descanso médico no implica necesariamente la imposibilidad total de realizar toda actividad durante el periodo de incapacidad, salvo que se indique expresamente “reposo absoluto”.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico.
OBSERVACIONES	

Sostienen que si el certificado no especifica "reposo absoluto", la conducta del trabajador no puede ser sancionada, esto es irrazonable porque crea un requisito que no existe en la ley (ni la Ley General de Salud ni la LPCL exigen a los médicos usar esta terminología), lo cual pone al empleador en una situación imposible pues recibe un certificado médico estándar, pero el juez luego le exige una especificidad (absoluto vs. relativo) que el empleador no puede controlar ni exigir al médico emisor.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 14	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	10452-2017-LIMA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	27 de agosto del 2019.
CÓDIGO	C14
DEMANDANTE	Néstor Martín Ramírez Rojo
DEMANDADO	Shock MKT S.A.C.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado fundado en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el empleador. En primera instancia se declara fundada la demanda señalando que al haberse realizado el proceso disciplinario al trabajador mientras se encontraba suspendido el contrato de trabajo, entonces se ha atentado contra el derecho de defensa del actor. En segunda instancia también se declara fundada la demanda señalando que si bien el certificado carecía de una parte importante en su contenido como lo es el diagnóstico, este se encuentra respaldado en su historia clínica por lo que no se constituye falta grave. Pese a ello, la Corte Suprema en el fundamento 8 de la Casación señala que se ha vulnerado el derecho del empleador a la debida motivación de las resoluciones judiciales pues se omitió analizar el cuestionamiento que hace esta parte en relación a los certificados médicos expedidos a favor del demandante, los mismos que no obstante indican que había sido atendido por el servicio de emergencia y por consultorio de medicina general, no expresan la enfermedad que daba origen al descanso médico.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. La ausencia de un diagnóstico es un defecto material que no puede ser subsanado, incluso con respaldo en la historia clínica. 2. En primera instancia se cuestiona el que no se pueda realizar un proceso disciplinario mientras el trabajador se encuentra con contrato suspendido pues ello atentaría su derecho de defensa
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos c) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.

SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica.
OBSERVACIONES	
Bajo el argumento de proteger el derecho de defensa del trabajador, termina restringiendo excesivamente las facultades disciplinarias del empleador. El problema es que, de llevarse este criterio al extremo, el empleador se vería imposibilitado de actuar ante una conducta fraudulenta o desleal mientras dure dicha incapacidad, aun cuando existan elementos probatorios claros de la falta. El derecho a la defensa no se vulnera per se por iniciar el procedimiento; el empleador puede (y debe) garantizarlo enviando la carta de preaviso al domicilio del trabajador y otorgando el plazo legal de 6 días (o incluso uno mayor, si la condición de salud lo amerita) para que responda por escrito, virtualmente o a través de un apoderado. El derecho a la salud no implica la paralización de todo acto administrativo o legal.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 15	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	18855-2019-JUNÍN
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	17 de noviembre del 2019.
CÓDIGO	C15
DEMANDANTE	Ambrosio Margarito Carhuaz Osorio
DEMANDADO	Sociedad Andina de Inversiones Sub Regionales Sais Pachacútec Sociedad Anónima Cerrada
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento y otros, el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de sus fundamentos 16 y 17 señala que el trabajador no brindó una justificación sustentada en prueba idónea para que las inasistencias acumuladas por 5 días no fueran consideradas como abandono de trabajo. En efecto, la Corte Suprema refiere que el certificado médico presentado por el trabajador no prescribía descanso médico sino solo tratamiento médico por 5 días, asimismo, señala que si bien es cierto que con posterioridad ha tratado de justificar su inasistencia con documentos de citas y exámenes de laboratorio estos por su naturaleza no configuran enfermedad que imposibilite la asistencia al trabajo; aunado este punto a que mediante carta expedida por el centro de salud en el que supuestamente fue atendido, se informó que durante el año en que transcurrieron los hechos el trabajador fue atendido en otras especialidades menos en la del referido descanso médico. Por todo lo antes señalado la Corte Suprema concluyó que el trabajador no asistió a su centro de labores de forma injustificada, no tuvo permiso de su empleadora para ausentarse, ni tampoco se constata que se le haya concedido descanso médico por dicho periodo.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La presentación de un certificado médico no surte efecto justificativo para una inasistencia si esta contiene solo una indicación de tratamiento por un periodo determinado. Es preciso que contenga la inscripción de un descanso médico. Este defecto no puede ser subsanado ni con la existencia de documentos de citas o exámenes de laboratorio.

IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Vacío legal respecto al contenido mínimo de los certificados médicos.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Limitación: La razón por la que existe esta confusión sobre si un "certificado de tratamiento" justifica una ausencia por "incapacidad" es porque existe una LIMITACIÓN DE CARÁCTER LEGAL. Este caso es la prueba de que existe un vacío normativo. Como la ley no define qué es un "certificado médico" ni qué contenido mínimo debe tener para justificar una inasistencia (incapacidad vs. tratamiento vs. simple atención), se genera esta controversia. Criterio contrapuesto: Aplica un estándar probatorio estricto para el trabajador para que este cumpla con su carga de probar la justificación. El certificado que presentó no era idóneo porque no acreditaba incapacidad, sino solo tratamiento. Las otras pruebas (citas, exámenes) tampoco probaban incapacidad.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 16	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	3039-2018-ANCASH
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	10 de marzo del 2021.
CÓDIGO	C16
DEMANDANTE	Neyer James Díaz Herrera
DEMANDADO	Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 20 señala que el trabajador incurrió en falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral al haber acudido a una reunión social en la cual bailó, libó licor y jugó con empujones bruscos mientras se encontraba con descanso médico al supuestamente padecer de neuralgia y ciática. Siendo así la Corte Suprema refiere que tales hechos evidencian que el trabajador realizó actividades que contradecían el deber de cuidado a su persona y que a su vez demostraban la falsedad de la información brindada a su empleador, al requerir 30 días de descanso para recuperarse alegando una supuesta imposibilidad de continuar con el ejercicio de sus funciones. Respecto a la alegación del trabajador de que no se demostró formalmente la falsedad del documento se concluye que aun cuando el actor no haya presentado un documento falso, la realidad de los hechos evidencia que la información brindada es falsa.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Incompatibles
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Realizar actividades (bailar, beber licor) que contradicen el reposo prescrito (neuralgia y ciática) evidencia la falsedad de la información y quiebra la buena fe, aun si el documento no es materialmente falso. 2. Es posible fiscalizar a un trabajador durante su periodo de incapacidad.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.

SUBTIPO DE CRITERIO	1. Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica. 2. Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Valida la fiscalización y la sanción de las actividades del trabajador (bailar, beber, jugar bruscamente) durante su incapacidad. Afirma explícitamente que el trabajador SÍ tiene un "deber de cuidado a su persona" y que violar la buena fe laboral (Art. 25-a) SÍ ES SANCIONABLE, demoliendo el argumento de la "autonomía privada" cuando se usa para encubrir un fraude. 2. La "información brindada es falsa" (Art. 25-d) "aun cuando el actor no haya presentado un documento falso", se puede llegar a ello mediante la demostración de actos contradictorios a través de la conducta del trabajador.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 17	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	5527-2019-DEL SANTA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	25 de junio del 2021.
CÓDIGO	C17
DEMANDANTE	Félix Yovera Ipanaque
DEMANDADO	San Miguel Industrias Pet Sociedad Anónima
MATERIA	Reposición por despido arbitrario.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido arbitrario, el cual fue declarado infundado en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara improcedente el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 8 señala que la sentencia de vista se encuentra debidamente motivada determinando correctamente que el trabajador realizó actividades contradictorias al diagnóstico efectuado mediante el certificado médico presentado por el colaborador, esto al haber emprendido un viaje de 14 horas a Piura el segundo día de su periodo de incapacidad por padecer de lumbociatalgia aguda post trauma. Para acreditar ello se tiene el propio informe del médico que le prescribió el descanso quien señalo respecto al viaje que dichos hechos serían contraproducentes a su salud si estuviera de verdad padeciendo tal enfermedad, con lo cual la Corte Suprema refiere que no se atribuyeron hechos falsos.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indebido - Actos Contraindicados.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. El comportamiento del trabajador que es contraproducente para su diagnóstico (realizar un viaje largo teniendo un diagnóstico de lumbociatalgia), corroborado por el propio médico emisor, es una prueba indiciaria de la falsedad de la información y configura falta grave. 2. Si se puede fiscalizar las actividades del trabajador durante su periodo de incapacidad.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	1. Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica. 2. Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.

OBSERVACIONES
1. La Corte Suprema valida explícitamente la fiscalización y sanción de actividades del trabajador (un viaje de 14 horas) durante su periodo de incapacidad, calificándolas de "actividades contradictorias". Esto refuta directamente el argumento de que la incapacidad otorga un "blindaje" de autonomía privada para realizar cualquier acto. 2. La "información brindada es falsa" (Art. 25-d) "aun cuando no se haya acreditado que el actor haya presentado un documento falso", se puede llegar a dicha conclusión mediante actos contradictorios a través de la conducta del trabajador.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 18	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	263-2019-SULLANA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	10 de noviembre del 2021.
CÓDIGO	C18
DEMANDANTE	Arturo Sánchez Barrios
DEMANDADO	National Oilwell Varco Perú Sociedad de Responsabilidad Limitada
MATERIA	Reposición y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera e infundado en segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 24 señala que aunque el trabajador haya faltado tres días consecutivos sin prestar justificación tras el tercer día hábil, como se encuentra regulado en el artículo 37 del RLFE, no se ha configurado abandono de trabajo ya que finalmente si hubo una comunicación por parte del trabajador respaldada a través de certificados médicos de descanso, con lo cual se tiene que las faltas no fueron injustificadas. Asimismo, en cuanto al incumplimiento detectado por el empleador quien señaló que en su RIT se encuentra regulada la obligación del trabajador de que cuando la incapacidad alcance los 20 días corresponde la presentación de un CITT, en el fundamento vigésimo segundo señala que tal requerimiento es irrazonable considerando que su expedición depende de la administración de EsSalud.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad y Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. La presentación tardía del certificado no configura abandono de trabajo si existió un motivo real. 2. Además, es irrazonable exigir vía RIT la presentación de un CITT, pues su expedición depende de un tercero (EsSalud).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.

SUBTIPO DE LIMITACIÓN	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Vacío legal sobre la forma en que se tiene que justificar una falta.
OBSERVACIONES	
1. Limitación Jurisprudencial: Inaplicación del Plazo Legal (Art. 37 RLFE) La Corte dice que, aunque el trabajador justificó fuera del plazo legal, como finalmente si hubo una comunicación entonces no se ha configurado abandono de trabajo. Es una limitación porque flexibiliza el artículo 37 hasta el punto de anular el plazo perentorio de 3 días del RLFE, creando una enorme inseguridad jurídica para el empleador. 2. Limitación Jurisprudencial: Invalidación de Mecanismos de Control Internos (RIT) El empleador SÍ cumplió con informar previamente (en el RIT) y tipificó la falta (inobservancia del RIT). Sin embargo, la Corte invalida esta regla. Es una limitación porque la Corte califica la exigencia del CITT como "irrazonable". Esta es una limitación irrazonable porque: - El trabajador es la parte en mejor posición para gestionar el trámite. - El empleador tiene un interés legítimo (gestión de subsidios a partir del día 21). - El empleador sí tipificó la falta en el RIT, por lo que no hay falta de tipicidad. 3. Limitación Legal: En este caso, el vacío legal sobre la forma en la que se debe justificar una falta determinó que la presentación tardía del certificado no configuraba abandono de trabajo argumentando que, si existió un motivo real subyacente, y valorando como irrazonable el exigir vía RIT la presentación de un CITT puesto que su expedición depende de un tercero (EsSalud). Con este pronunciamiento se demostró cómo el vacío legal, respecto a la determinación del documento idóneo, permite a los tribunales desvirtuar la necesidad de una prueba oficial, inaplicar las reglas internas de la empresa y por lo tanto eximir al trabajador de sus obligaciones formales creando un espacio propicio para el abuso del derecho.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 19	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	12835-2019-LIMA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	11 de mayo del 2022.
CÓDIGO	C19
DEMANDANTE	Juan José Castro Velarde
DEMANDADO	Compañía Cervecera Ambev Perú Sociedad Anónima Cerrada
MATERIA	Nulidad de despido y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara infundado el recurso interpuesto por el trabajador y a través de sus fundamentos 10 y 11 expone los motivos por los que coincide con las instancias de mérito en que sí se comprobó la comisión de actos que habrían quebrantado la buena fe laboral y demostrarían la entrega de información falsa al empleador. En efecto, considera que tanto los descansos médicos como las constancias de atención en el hospital y constancias de farmacia serían documentos falsificados, al haberse acreditado mediante una nota informativa emitida por el Departamento de Medicina Interna, oficio del Director del Hospital que brindo la atención, informe de la Oficina de Estadística e Informática, Acta de reunión e Historia Clínica del trabajador; que el mismo no registra ninguna atención en consultorio externo, ni por el servicio de emergencia y cuidados críticos del nosocomio en las fechas señaladas. Y que si bien el trabajador ha presentado como prueba la declaración del galeno en la cual señala que este sí le brindó atención médica de forma particular, valora que, aunque en el fondo haya podido recibir dicha atención, el conjunto de documentos presentados fueron destinados a acreditar su atención en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, hecho que si fue corroborado como falso.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Se acredita la falsedad de los documentos al demostrarse mediante informes del hospital que el trabajador nunca fue atendido en el centro médico que se consigna en ellos, independientemente de si recibió atención particular en otro lugar por el mismo médico. Demostrando que la forma es tan importante como el fondo.

IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Este pronunciamiento constituye un contrapunto relevante frente a las posiciones restrictivas sobre la comprobación de la falsedad de los certificados médicos, en efecto, esta sentencia ha considerado que la configuración de la falta prevista en el literal d) del artículo 25 de la LPCL no requiere necesariamente la demostración de la falsedad del diagnóstico médico, sino que basta acreditar la falsedad del contenido del documento, en tanto este haya sido utilizado por el trabajador para inducir a error al empleador. De esta forma, se amplía la valoración de la falsedad a todos los elementos que integran el certificado médico (como el lugar de atención o la institución emisora).	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 20	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	3989-2022-MOQUEGUA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	26 de julio del 2023.
CÓDIGO	C20
DEMANDANTE	Aurelio Florentino Huallpa Carlos
DEMANDADO	Southern Perú Cooper Corporation
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en parte en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara fundado el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 9 señala que en el presente caso hubo una incorrecta aplicación de los literales a) y h) del artículo 25 del LPCL pues si bien el trabajador justificó sus inasistencias mediante un certificado médico, se advierte que este fue presentado pasados los 3 días hábiles que contempla el artículo 37 RLFE para que una falta no sea considerada como abandono de trabajo. Además, refiere que, si bien el trabajador ha presentado el certificado médico correspondiente por el periodo de incapacidad, el mismo contiene un periodo de descanso anterior a la fecha de emisión de este, lo cual no genera convicción en el Supremo Colegiado.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Ideológica.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La presentación del certificado fuera del plazo legal de 3 días y la prescripción de un descanso retroactivo a la fecha de emisión, son incumplimientos que configuran falta grave. En el primer caso por abandono de trabajo y en el segundo por quebrantamiento de la buena fe laboral.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. La Corte Suprema reafirma la obligatoriedad de comunicar y justificar las inasistencias dentro del plazo de tres días hábiles previsto por el RLFE, precisando que la presentación extemporánea de un certificado médico no impide la configuración de la falta grave de abandono de trabajo.	

2. Enfatiza que los certificados médicos pierden eficacia probatoria cuando prescriben periodos de descanso anteriores a su fecha de emisión, por cuanto tales inconsistencias restan credibilidad al documento y al diagnóstico en que se sustenta.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 21	
TIPO DE RESOLUCION	Casación
N° DE RESOLUCIÓN	1748-2023-LIMA
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	09 de agosto del 2023.
CÓDIGO	C21
DEMANDANTE	Richard Alberto Graus de La Cruz
DEMANDADO	Municipalidad Metropolitana de Lima
MATERIA	Nulidad de sanción de destitución.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de la Corte Suprema de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de nulidad de resolución administrativa, el cual fue declarado fundado en primera y segunda instancia. En esta casación, la Corte Suprema declara improcedente el recurso interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 8 señala que, aunque el director del Hospital en el que se atendió el trabajador haya informado formalmente que el certificado emitido no correspondía al centro asistencial, para la Corte Suprema ello no implica per se que se trate de un documento adulterado o falso, tanto más si el trabajador para demostrar que no se trataría de un documento falso, presentó otros certificados suscritos por el mismo médico que emitió el certificado de incapacidad temporal cuestionado, situación que debió llevar al empleador a realizar una investigación más profusa averiguando por ejemplo si el médico laboraba o no en el nosocomio o solicitar la historia médica del trabajador.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La declaración formal del director de un hospital negando la autenticidad de un certificado no es prueba suficiente por sí sola; el empleador tiene la carga de realizar una investigación más profusa para acreditar la falsedad del diagnóstico contenido en el certificado.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Constituye una limitación jurisprudencial relevante en la configuración de la falta prevista en el literal d) del artículo 25 de la LPCL. A pesar de que el empleador probó objetivamente la falsedad	

material del certificado (mediante un informe formal del Director del Hospital), la Corte desestimó la prueba. Se impuso al empleador una carga irrazonable de realizar una "investigación más profusa" (ej. probar la falsedad ideológica o el vínculo del médico), anulando el valor de la prueba objetiva sobre la falsedad del instrumento.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 22	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	24605-2019-0-1801-JR-LA-14
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	09 de junio del 2021.
CÓDIGO	SL01
DEMANDANTE	Carlos Alberto Asto Flores
DEMANDADO	Hilandería Andina S.A.C.
MATERIA	Reposición al puesto de trabajo.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y refiere que la desvinculación laboral del trabajador fue inconstitucional y arbitrario al basarse en hechos no comprobados, sujetos a una tipificación deficiente y conductas menos gravosas que no ameritan la aplicación de un despido. En efecto, a través de su fundamento 16 señala que no hubo abandono de trabajo en tanto el trabajador demostró haber alcanzado un informe médico mediante el cual justifica su inasistencia, y que, si bien éste último no cuenta con un documento objetivo de fecha cierta que acredite su entrega (como un cargo de recepción), se tiene una llamada al número de la empresa dentro del periodo de incapacidad que sirve como elemento indiciario de entrega del informe médico, aunado al hecho que el empleador afirmó haber recibido el informe médico pero a destiempo; siendo en todo caso que esta última observación no enerva que la inasistencia fue debidamente justificada. Por otro lado, respecto a la realización de actos contraindicados o contrarios a la prescripción realizada (bronquitis aguda) durante su periodo de incapacidad (asistir de noche a una marcha de un sindicato), la Sala refiere que pese a que el trabajador reconoció haber asistido a dicha actividad mientras se encontraba con descanso médico, concurre una duda razonable respecto a su asistencia pues en la carta de imputación no se precisó que día fue la marcha.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indebido - Actos Contraindicados e Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. La justificación de inasistencia puede acreditarse con indicios (una llamada) y presentarse a destiempo sin que configure abandono de trabajo. 2. Una falta de motivación del empleador (no precisar fecha de realización de actos) anula la sanción por actos contraindicados, aun si el trabajador los admite. (bronquitis aguda)
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Vacío legal respecto a la forma de justificar las inasistencias por enfermedad.
OBSERVACIONES	
1. Limitación Jurisprudencial: Inaplicación del Plazo Legal (Art. 37 RLFE) La Corte dice que, aunque el trabajador justificó fuera del plazo legal, como finalmente si hubo una comunicación entonces no se ha configurado abandono de trabajo. Es una limitación porque flexibiliza el artículo 37 hasta el punto de anular el plazo perentorio de 3 días del RLFE, creando una enorme inseguridad jurídica para el empleador. 2. Carga probatoria asimétrica: Mientras que al empleador (Cas. 14559 o Cas. 15775) la Corte le exige prueba fehaciente de la entrega (cargo) para poder sancionar el fraude. Al trabajador, la Sala le acepta "elementos indiciarios" (una llamada) o un documento no idóneo (informe médico en lugar de certificado de descanso) como prueba suficiente de su justificación. Esto es un estándar probatorio altísimo para el empleador (para probar el fraude) y un estándar laxísimo para el trabajador (para probar la justificación). 3. Formalismo Procesal Excesivo (Hiper-garantismo): El trabajador RECONOCIÓ el hecho ("asistió con chalina"), pero la Sala anula la sanción porque la carta de imputación no precisaba el "día" exacto. Esta es una limitación irrazonable donde el formalismo procesal anula la verdad material. El derecho de defensa (que la carta de imputación sea clara) es un límite razonable (Obj. 2). Pero se vuelve irrazonable cuando la propia confesión del trabajador (que demuestra que sí entendió el cargo y que el hecho sí ocurrió) es descartada por un defecto formal menor en la carta. La Sala incurre en un "error de motivación aparente". 4. Vacío legal sobre la forma en que se tiene que justificar una falta. La ley no define el documento idóneo para justificar las inasistencias, permitiendo al juez validar un simple "informe médico".	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 23	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	07760-2019-0-1801-JR-LA-84
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	19 de julio del 2021.
CÓDIGO	SL02
DEMANDANTE	Pedro Raul Colqui Lucas
DEMANDADO	Wari Services S.A.C.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 24 señala que si bien en el presente caso se ha acreditado que el trabajador incurrió en la falta referida a las inasistencias injustificadas por más de 3 días consecutivos sin observar el plazo de justificación contemplado en el artículo 37 del RLFE; también lo es que el trabajador no registra sanciones disciplinarias previas por inasistencias injustificadas o impuntualidad, y, el empleador no ha demostrado con medio probatorio alguno el perjuicio económico que supuestamente se le había ocasionado.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Aunque se acredite la falta de abandono de trabajo, el despido es desproporcionado si el trabajador no tiene antecedentes y el empleador no prueba un perjuicio económico.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, pero esta no puede ser sancionada con despido por el principio de razonabilidad y proporcionalidad.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Desconocimiento del efecto sancionador de los artículos 24 y 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

Aunque la Sala reconoce y acredita la existencia de la falta grave (abandono de trabajo, Art. 25-h), anula el despido aplicando un criterio de proporcionalidad de forma desproporcionada e ilegal, exigiendo requisitos adicionales no previstos en la norma (como la ausencia de antecedentes disciplinarios) para validar la sanción. Inaplica los artículos 24 y 25 de la LCPL añadiendo requisitos que no están en la ley para que la falta grave sea "despedible". Exige: (1) que el trabajador tenga sanciones previas y (2) que el empleador demuestre perjuicio económico.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 24	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	22870-2019-0-1801-JR-LA-09
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	16 de setiembre del 2021.
CÓDIGO	SL03
DEMANDANTE	Nicanor Rojas Turpo
DEMANDADO	Cobra Perú S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en parte en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 25 señala que la inasistencia del trabajador por más de 3 días no fue por voluntad del trabajador, sino que se encontraba incapacitado para asistir a su centro de labores, con lo cual se tiene que no se cometió la falta imputada prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL máxime si se pudo acreditar que la entrega de los CITT de EsSalud al trabajador fue más allá del plazo de 3 días establecido en el artículo 37 del RLFE con lo cual queda establecido que la demora en su entrega no le puede ser imputable.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	No es imputable al trabajador la demora en la justificación de inasistencias si esta se debe a trámites administrativos de un tercero (EsSalud), inaplicando el plazo legal de 3 días.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

La Sala inaplica el plazo legal de 3 días al considerar que la demora en la obtención del CITT (trámite de EsSalud) es una causa no imputable al trabajador que justifica la extemporaneidad. Sin embargo, que el CITT demore (lo cual es razonable de entender) no exime al trabajador de su obligación de justificar, en efecto el trabajador sí pudo (y debió) haber presentado una justificación provisional: el certificado médico particular que dio origen al trámite del CITT, una solicitud de plazo adicional, o el cargo de estar tramitando el CITT. Siendo así, al no exigirle ni siquiera esa diligencia mínima al trabajador e invalidar el plazo legal, está creando una barrera irrazonable y generando inseguridad jurídica.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 25	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	07661-2019-0-1801-JR-LA-06
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	26 de octubre del 2021.
CÓDIGO	SL04
DEMANDANTE	Elizabeth Criz Palomino Vargas
DEMANDADO	América Móvil Perú S.A.C.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado fundado en parte en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de sus fundamentos 20 y 21 señala que, si bien la trabajadora no cumplió con tramitar y remitir al empleador el CITT para la regularización del pago de subsidios, aun cuando de la política de pago de subsidios se desprende que dicho trámite debe ser realizado por el trabajador, no se ha configurado una falta grave por cuanto si bien se encuentra regulado el trámite a cargo del trabajador, no se advierte obligatoriedad alguna para la trabajadora de remitir dicha documentación; asimismo, no se ha generado ningún tipo de perjuicio al empleador toda vez que no realizó abono alguno en favor de la trabajadora en relación al pago de los días de subsidio, resultando como única perjudicada de no haber remitido el CITT esta última.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La no tramitación de un CITT para el reembolso de subsidio no es falta grave si no existe una obligación expresa y, sobre todo, si no se genera un perjuicio económico real al empleador.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
OBSERVACIONES	

1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno - Inaplicación del D.S. 039-91-TR (Obligatoriedad del RIT) e inaplicación de la facultad normativa del empleador:

Es una limitación irrazonable porque el tribunal está ignorando la potestad normativa del empleador (Art. 9 LPCL y D.S. N° 039-91-TR). Asimismo, inaplica el contenido del D.S. 039-91-TR que señala que el RIT crea obligaciones, y que, si la regla era previa, clara, debidamente comunicada, aprobada por la autoridad competente y no había sido impugnada judicialmente, la Sala no puede simplemente descartarla como "no obligatoria".

2. Errónea interpretación del artículo 25 inc. a), LPCL:

La Sala añade un requisito extra legem (fuera de la ley) al Art. 25, inciso a). Este artículo sanciona el incumplimiento de obligaciones que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, es decir que para nuestro caso el incumplimiento del RIT que genera el quebrantamiento de la confianza es la falta en sí misma. La ley no exige que se deba probar un perjuicio económico tangible. Al exigir esto, la Sala hace irrazonablemente difícil sancionar incumplimientos laborales que, aunque no generen una pérdida económica sí destruyen la buena fe y se encuentran contempladas así en la ley.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 26	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	06493-2020-0-1801-JR-LA-16
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	06 de diciembre del 2021.
CÓDIGO	SL05
DEMANDANTE	Katherine Dayanne Navarro Rivera.
DEMANDADO	Banco BBVA Perú
MATERIA	Reposición por despido fraudulento
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la trabajadora y a través de su fundamento 19 señala que no es suficiente la sindicación de ésta respecto al padecimiento de dolencias que le impedían acudir a su centro de trabajo, la mera comunicación verbal o escrita de su sintomatología al empleador o incluso su sospecha o temor a contraer COVID, pues toda falta debe ser justificada de manera objetiva. Ésta última afirmación cobra aún más relevancia a la luz del RIT del empleador, en el que se establece que la justificación de la inasistencia por enfermedad se hará a través de certificados médicos expedidos con los requisitos de Ley y deberán ser presentados dentro del tercer día de producida. Siendo que, si bien en el contexto del COVID es razonable la flexibilización de algunos requisitos a raíz del estado de emergencia que atravesaba el país, la trabajadora pudo haber presentado el certificado de forma virtual o incluso pudo solicitar a su empleador que le otorgue una licencia por la dolencia presentada, sin embargo, al no hacerlo refiere la Sala que no es posible convalidar la falta de diligencia de la trabajadora.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Toda inasistencia por enfermedad debe justificarse de manera objetiva con un certificado médico. La simple comunicación de síntomas o el temor por enfermar son insuficientes.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.

SUBTIPO DE CRITERIO	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL
OBSERVACIONES	
1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno: Reconoce la validez del RIT que establecía la presentación de certificados médicos con ciertas características dentro del tercer día de producida la inasistencia, subrayando que la trabajadora debió cumplir con dicho requisito o, en su defecto, solicitar una licencia o presentar la justificación de manera virtual. Se refuerza la idea de que el incumplimiento de un mandato previsto en el RIT no puede ser excusado bajo criterios de flexibilidad o razonabilidad subjetiva, especialmente cuando el propio reglamento se ajusta a la normativa vigente. 2. Obligatoriedad de probar objetivamente el motivo de la falta: Este pronunciamiento constituye un claro contrapunto frente a aquellos en los que la sola comunicación verbal, telefónica o incluso indiciaria se consideró suficiente para justificar una inasistencia. La Sala precisa que toda falta debe ser justificada de manera objetiva y que, en los casos de incapacidad por enfermedad, el único medio idóneo para hacerlo es el certificado médico emitido conforme a ley. De esta manera, la decisión reafirma que no basta la comunicación o el aviso informal de enfermedad, ni la alegación de un malestar o temor subjetivo (como el miedo a contagiarse de COVID), pues el deber de justificar requiere un soporte documental verificable.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 27	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	01746-2019-0-01801-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	31 de marzo del 2022.
CÓDIGO	SL06
DEMANDANTE	Héctor Eliseo Egas Rojas
DEMANDADO	Compartamos Financiera S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador señalando que en el presente caso han concurrido una serie de indicios que de forma razonable generan incertidumbre sobre la veracidad del contenido de la evaluación médica: 1. Declaración contradictoria del trabajador quien refiere que la atención fue telefónica con un conocido de su familia y luego manifiesta que fue en el consultorio con un médico. 2. El profesional que suscribe los certificados no solo no cuenta con la especialidad requerida (gastroenterología) sino que ostenta una especialidad muy diferente (cirugía plástica). 3. En la dirección consignada en el certificado médico no existe tal clínica sino más bien una discoteca. 4. Al requerir información adicional para contrastar la información del certificado, este pedido no fue atendido. Indicios que llevan a la Sala a concluir que se encuentra debidamente acreditado que la trabajadora incurrió en las faltas imputadas. Pese a la existencia incluso de un informe médico emitido por el propio médico que llevo a cabo la atención, la ausencia de otros medios objetivos que permitan acreditar la veracidad del certificado médico como recetas, comprobantes de pago, entre otros, no permiten confirmar su veracidad.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Ideológica.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Una serie de indicios razonables y concordantes (médico de otra especialidad, clínica inexistente, no adjunta información adicional) son suficientes para acreditar la falsedad del contenido de un certificado y justificar el despido. Pese a la existencia de un informe del médico que brindo la atención. Distingue la falsedad del documento con la falsedad del diagnóstico.

IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Exigencia Injustificada para la Falsedad Material: Este pronunciamiento constituye un contrapunto relevante frente a las posiciones restrictivas sobre la comprobación de la falsedad de los certificados médicos, en efecto, esta sentencia ha considerado que la configuración de la falta prevista en el literal d) del artículo 25 de la LPCL no requiere necesariamente la demostración de la falsedad del diagnóstico médico, sino que basta acreditar la falsedad del contenido mediante indicios. De esta forma, se amplía la valoración de la falsedad a todos los elementos que integran el certificado médico (como el lugar de atención o la institución emisora).	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 28	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	12788-2020-0-1801-JR-LA-11
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	31 de marzo del 2022.
CÓDIGO	SL07
DEMANDANTE	Karin Maruja Vidal Medina
DEMANDADO	Grupo Vicmer Security S.A.C.
MATERIA	Pago de derechos laborales.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 17 señala que en el presente caso se acreditó que la trabajadora incurrió en abandono de trabajo al no haber acreditado objetivamente que le fue otorgada licencia por motivos de salud, máxime si el RIT establece que todo permiso por salud debe ser autorizado previa justificación.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La simple comunicación de una ausencia no es una justificación válida si el RIT exige un procedimiento específico (autorización previa y justificación objetiva).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno (RIT):

Contradice los criterios que invalidan las disposiciones del RIT bajo argumentos de razonabilidad o inaplicabilidad al trabajador, en este caso la Sala reconoce expresamente que las reglas internas (como la exigencia de autorización previa y justificación médica objetiva) son plenamente válidas y obligatorias configurando falta grave su incumplimiento.

2. No obligatoriedad de probar objetivamente el motivo de la falta:

Se opone a la tesis que dispensa al trabajador de probar objetivamente la causa de su inasistencia, al sostener que no basta la mera comunicación o el alegato de enfermedad, sino que se requiere necesariamente una acreditación objetiva y verificable (por ejemplo, certificado médico o licencia formalmente otorgada). De esta manera, el fallo refuerza la obligación del trabajador de sustentar documentalmente los motivos de su ausencia y la potestad del empleador de exigir medios probatorios idóneos conforme al RIT.

3. Limitación Legal:

El Art. 37 del RLFE es ambiguo: solo exige "poner en conocimiento exponiendo las razones", y no dice explícitamente "acreditar objetivamente". Es una limitación porque este vacío normativo (Limitación Legal) es la causa de la limitación jurisprudencial. Como la norma es débil permite que tribunales interpreten que una simple "comunicación" es suficiente, desvirtuando la necesidad de una prueba objetiva (el certificado) y creando un espacio de abuso de derecho. En este caso la trabajadora se aprovechó de este vacío para faltar sin tener una prueba real de la enfermedad.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 29	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	03617-2018-0-1801-JR-LA-07
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	05 de abril del 2022.
CÓDIGO	SL08
DEMANDANTE	Emily Vanessa Bravo Davila
DEMANDADO	Condor Travel S.A.C.
MATERIA	Despido arbitrario y pago de indemnización por daños y perjuicios.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 18 señala que la trabajadora incurrió en abandono de trabajo al no haber justificado objetivamente sus ausencias. Señala en este extremo que la sola comunicación de las inasistencias, como intentó argumentar la trabajadora, no implica que se encuentren justificadas. Así tampoco, las impresiones de la aplicación de WhatsApp en la que figura la comunicación de las inasistencias, las cuales no son medios probatorios idóneos de justificación. Mas aún si en el RIT se establece que las ausencias por enfermedad solo se justificarán mediante Certificado Médico original y formato de Autorización de Salida. Por lo que, dado que la trabajadora conocía el procedimiento para justificar los días de inasistencia, entonces, de su inobservancia se colige en incumplimiento de sus funciones pues ninguna de las faltas se encuentra justificada.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Medios de comunicación informales (WhatsApp) no son idóneos para justificar inasistencias cuando el RIT exige la presentación de un certificado médico original y la papeleta de salida. Prevalece el RIT.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.

SUBTIPO DE CRITERIO	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno (RIT): Contradice los criterios que invalidan las disposiciones del RIT bajo argumentos de razonabilidad o inaplicabilidad al trabajador, en este caso la Sala refiere que cuando este establece un procedimiento específico para justificar inasistencias (por ejemplo, la presentación de certificado médico original y formato de autorización de salida), dicho procedimiento debe ser cumplido estrictamente. La inobservancia de este genera incumplimiento de funciones y configura falta grave. 2. No obligatoriedad de probar objetivamente el motivo de la falta: Se opone a la tesis que dispensa al trabajador de probar objetivamente la causa de su inasistencia, al sostener que no basta la mera comunicación o el alegato de enfermedad, sino que se requiere toda falta debe justificarse mediante medios probatorios objetivos, descartando expresamente la validez de comunicaciones informales (como mensajes de WhatsApp) para acreditar licencias o dolencias, puesto que no constituyen instrumentos idóneos. 3. Limitación Legal: El Art. 37 del RLFE es ambiguo: solo exige "poner en conocimiento exponiendo las razones", y no dice explícitamente "acreditar objetivamente". Es una limitación porque este vacío normativo (Limitación Legal) es la causa de la limitación jurisprudencial. Como la norma es débil permite que tribunales interpreten que una simple "comunicación" es suficiente, desvirtuando la necesidad de una prueba objetiva (el certificado) y creando un espacio de abuso de derecho. En este caso la trabajadora intento justificar sus inasistencias mandando mensajes por WhatsApp y el vacío legal le dio base para argumentar que había cumplido con su deber de avisar sobre su enfermedad.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 30	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00279-2022-0-1801-JR-LA-46
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	19 de diciembre del 2022.
CÓDIGO	SL09
DEMANDANTE	José Adrián Mazuelos Canales
DEMANDADO	Pesquera Diamante S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 20 señala que en el presente caso ha quedado demostrada la concurrencia de las faltas imputadas al trabajador. Así pues, refiere que es un hecho comprobado que los certificados de incapacidad presentados no fueron reconocidos por EsSalud, quien precisó que no fueron emitidos por aquella al no encontrarse en el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades, pero, además por contener una serie de irregularidades que dan aún más indicios de ser instrumentales falsos: (i) discordancia entre código y dígito de numeración de los CITT con la fecha de expedición. (ii) los códigos empleados en los CITT no corresponden al Hospital en el que supuestamente se brindó la atención. (iii) los tres CITT tienen la misma rúbrica pese a tratarse de médicos distintos. En atención a lo expresado se concluye que se desvirtúa alguna intención perversa del empleador.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La comunicación oficial de EsSalud confirmando que un CITT no figura en sus registros y presenta irregularidades (discordancia entre código y dígito de numeración, códigos no corresponden al hospital en que se brindó la atención, los tres CITT tienen la misma firma pese a estar firmados por distintos médicos, los propios médicos negaron su emisión), es prueba idónea de su falsedad y respalda el despido.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.

OBSERVACIONES

Esta sentencia se presenta como contrapunto frente a aquellas resoluciones que exigen una demostración plena de la falsedad material del certificado médico o del diagnóstico para considerar configurada la falta prevista en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL. En este caso, la Sala considera suficientes una serie de irregularidades objetivas en los CITT presentados (discordancia de numeración, errores en la codificación hospitalaria y firmas idénticas de médicos distintos) para determinar razonablemente que los certificados eran instrumentos falsos.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 31	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	07106-2021-0-1801-JR-LA-85
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	21 de diciembre del 2022.
CÓDIGO	SL10
DEMANDANTE	Eduardo Aldo Silva Torres
DEMANDADO	Lima Expresa S.A.C.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador refiriendo que en el presente caso están objetivamente acreditadas las faltas graves imputadas. Así pues, a través de su fundamento 4.15.3 señala que en el extremo de la falta tipificada en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL se cumplieron los dos elementos para su configuración: (a) Elemento objetivo: Pues se pudo demostrar que la información era falsa: i. mediante la declaración jurada del médico quien manifiesta que se habrían falsificado su firma y sello; ii. mediante la observación de las firmas que figuran tanto en el certificado médico como en el recetario, las cuales son diferentes, y, (iii) debido a la contradicción en los documentos presentados (el certificado es de un centro privado y el recetario es de un hospital). (b) Elemento subjetivo: Referido al propósito de obtener una ventaja, es decir, a que no se le descuenta el día por no acudir a trabajar. Refiere además que, si bien es cierto que le corresponde al empleador probar objetivamente la falta, también es cierto que el trabajador no demostró que la empresa haya realizado algún fraude, cuestión que, al revelarse como un hecho nuevo, le corresponde probar. Finalmente valora que dado que se imputa el incumplimiento de disposiciones contenidas en el RIT el empleador haya demostrado que este le fue puesto en conocimiento al empleador.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Para la configuración de la falta deben concurrir dos elementos: (a) Elemento objetivo: Demostrar que la información es falsa. (b) Elemento subjetivo: Propósito de obtener ventaja. 2. La concurrencia de múltiples indicios (declaración del médico negando autoría, firmas visiblemente distintas, contradicciones documentales certificado privado y recetario público) es suficiente para acreditar la falsedad de un certificado y la intención de obtener una ventaja. 3. Si se imputa el incumplimiento de RIT debe demostrarse que se puso en conocimiento el mismo.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Exigencia de acreditación de la culpabilidad del trabajador: Corrige la interpretación restrictiva sostenida en la Casación 5783-2013-Lambayeque, donde se exigía acreditar el conocimiento previo del trabajador sobre la falsedad del certificado médico, generando una barrera probatoria desproporcionada. En este caso, la Sala reconoce que la falta del inciso d) del artículo 25 de la LPCL requiere la concurrencia de un elemento objetivo y otro subjetivo; sin embargo, interpreta razonablemente este último, considerando que el propósito de obtener una ventaja puede inferirse del propio acto de presentar un documento irregular con el fin de justificar una inasistencia y evitar el descuento del día. Así, el elemento subjetivo no se limita a probar el dolo estricto, sino que se presume de la conducta misma y del beneficio que el trabajador buscaba obtener. 2. Exigencia injustificada para la falsedad material: Rechaza que la falsedad del certificado deba ser probada a nivel material o absoluto (por ejemplo, acreditando que el trabajador no estaba enfermo), reconociendo que la falsedad puede demostrarse mediante la concurrencia de varios elementos indiciarios, como la discrepancia entre firmas, la contradicción en los documentos o la declaración del médico cuya rúbrica fue falsificada. Con ello, se reafirma que no es necesario acreditar la falsedad del diagnóstico, sino que basta con evidenciar irregularidades objetivas que afecten la autenticidad del documento, legitimando así la potestad disciplinaria del empleador frente al uso de instrumentos falsos o irregulares.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 32	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	11207-2021-0-1801-JR-LA-14
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	29 de marzo del 2023.
CÓDIGO	SL11
DEMANDANTE	Flemin Wuilmer Santamaria Flores
DEMANDADO	Compañía Minera Santa Luisa S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y subordinadamente despido arbitrario y pago de indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad civil a título de daño moral.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 18 señala que en el presente caso se ha acreditado la comisión de la falta consistente en el incumplimiento de sus obligaciones laborales – inobservancia del RIT y abandono de trabajo, al no haber justificado sus inasistencias en el plazo y modo establecido por el RLFE y el RIT, el primero que establece el plazo de justificación y el segundo que establece como obligación del trabajador que cuando los días de incapacidad sean más de 20, este deba canjear los certificados médicos particulares por los CITT para validar las inasistencias ante el centro de trabajo. Y, si bien el trabajador manifiesta que la demora en la presentación del CITT se debe a demoras en la gestión administrativa de EsSalud, la Sala concluye que el plazo que demora el trabajador para la presentación del CITT no es razonable tomando en cuenta el plazo máximo que tiene EsSalud para emitirlos.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Es válido que el empleador establezca en el RIT requisitos adicionales para la justificación de inasistencias (como el canje a CITT), y su incumplimiento no razonable (por demoras en EsSalud) por parte del trabajador configura falta grave.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.

SUBTIPO DE CRITERIO	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
OBSERVACIONES	
Este pronunciamiento actúa como contrapunto frente a la limitación denominada “Invalidación de mecanismos de control interno (RIT)”, pues reconoce la plena validez y exigibilidad de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo que regulan la justificación de inasistencias. La Sala sostiene que el empleador puede establecer en el RIT requisitos complementarios o procedimientos específicos para validar los certificados médicos, incluso cuando estos no se encuentren expresamente previstos en la ley, siempre que sean razonables y conocidos por el trabajador. De esta manera, se refuerza la potestad del empleador para organizar, fiscalizar y controlar la asistencia laboral, otorgando eficacia jurídica a los mecanismos internos de control disciplinario.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 33	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	20217-2019-0-1801-JR-LA-10
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	21 de abril del 2023.
CÓDIGO	SL12
DEMANDANTE	Ruben Ronald Aguilar Urbano
DEMANDADO	Tiendas Peruanas S.A.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 40 señala que el empleador ha demostrado que el certificado médico es falso en mérito a lo informado por el Colegio Médico del Perú que señaló que el suscribiente no es médico y el CMP usado corresponde a otra persona, hecho que no genera convicción respecto al estado de salud del trabajador por tanto se tiene acreditado que el trabajador proporcionó información falsa, máxime si este no acreditó mediante indicios que el no tuvo conocimiento de la emisión falsa del certificado (constancia de pago de consulta, boletas de compra de medicamentos). Señala además que dicha conducta si supone un hecho grave, contrario a lo mencionado por el trabajador, no propiamente por la inasistencia sino por la forma en que intentó justificarse dicha ausencia, lo que si vulnera la buena fe laboral.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La prueba de que el firmante de un certificado no es médico (informe del Colegio Médico) es suficiente para acreditar la falsedad, siendo irrelevante el diagnóstico. La responsabilidad recae en el trabajador si no demuestra su buena fe, a través de indicios, de no conocer de la emisión falsa (constancia de pago de consulta y boletas de compra de medicamentos).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.

OBSERVACIONES

1. Exigencia de acreditación de la culpabilidad del trabajador:

No es necesario para el empleador acreditar el conocimiento previo del trabajador sobre la falsedad del certificado médico, sino que es carga del trabajador probar que no conocía los hechos. Reconoce que, una vez demostrada la falsedad del certificado médico (en este caso al verificarse que el supuesto médico no era colegiado y que el número de CMP pertenecía a otra persona), no es necesario acreditar que el trabajador conocía la falsedad del documento para que se configure la falta grave. La sentencia traslada al trabajador la carga de demostrar su desconocimiento mediante indicios razonables (boletas de pago, constancia de atención, etc.), con lo cual se elimina la exigencia desproporcionada de probar la intención o dolo.

2. Exigencia injustificada para la falsedad material:

La Sala establece que no es necesario probar la falsedad del diagnóstico médico para determinar la falsedad del certificado. La falsedad se configura por el simple hecho de que el documento haya sido emitido por una persona no autorizada o que contenga datos objetivamente falsos, como el número de colegiatura o la identidad del suscriptor. Con ello, el tribunal delimita correctamente el alcance del inciso d) del artículo 25 de la LPCL, reconociendo que la infracción no depende del contenido médico del diagnóstico, sino de la irregularidad del documento que lo sustenta.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 34	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	01084-2022-0-1001--JR-LA-06
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	05 de mayo del 2023.
CÓDIGO	SL13
DEMANDANTE	Bertha Apaza Acosta
DEMANDADO	Municipalidad Distrital de Santiago
MATERIA	Reposición
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Cusco declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 7. 9 y 7.10 señala que, respecto del primer lapso de incapacidad, el trabajador no cumplió con justificar su inasistencia de forma objetiva y que, si bien este refiere que el empleador “desapareció” sus certificados médicos, ello no puede ser comprobado en tanto no adjunta medio de prueba alguno que sustente sus aseveraciones. Por otro lado, respecto al segundo periodo de incapacidad en el que el trabajador presento certificados médicos particulares, la Sala determina que el trabajador continuó incumpliendo los requerimientos de su empleador y por lo tanto incumpliendo también su deber de asistencia al centro de trabajo, al no haber cumplido con presentar el descanso médico bajo los parámetros requeridos (nombre completo de paciente, diagnóstico médico, fecha de inicio y termino del descanso, número de días de descanso médico, sello y numero de colegiatura del médico) así como al no haber concurrido tampoco a planta para que el médico de planta evalúe físicamente al trabajador.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos y Obstrucción a la Fiscalización.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Si el trabajador no conserva el cargo de entrega del certificado se tiene como no entregado. 2. Es una facultad válida del empleador requerir información mínima en un certificado (nombre de paciente, diagnóstico médico, fecha de inicio y término, número de días de descanso, sello y numero de colegiatura) y solicitar un examen médico de control. La negativa del trabajador a colaborar y su falta de diligencia en la justificación configuran falta grave por incumplir a su deber de asistencia (al no haber justificado adecuadamente se tiene como injustificado).

IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Carga de la Prueba.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales.
OBSERVACIONES	
Criterio contrapuesto: La Sala respalda la facultad del empleador para requerir válidamente que el certificado particular presentado para sustentar una inasistencia contenga cierta información mínima, así como que, en caso considerarlo necesario también disponer válidamente que el trabajador concurra a un reconocimiento médico en la institución. Límite: El trabajador debe cumplir con probar haber entregado el certificado médico. En este caso, El trabajador debe ser diligente y contar con el cargo por la entrega del documento. De otro modo es objetivamente justificable que el empleador niegue la entrega, y que el juzgado valide tal hecho.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 35	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	7701-2019-0-1801-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	30 de mayo del 2023.
CÓDIGO	SL14
DEMANDANTE	Dalia Karina Orellana Barrera
DEMANDADO	Empresa General Control Group
MATERIA	Nulidad de despido y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por la trabajadora y a través de su fundamento 23 señala que el empleador no acreditó que la trabajadora haya incurrido en faltas injustificadas que configuren el incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo en todo caso que si se quería imputar la interrupción en el desarrollo de actividades sin justificación “dentro del plazo”, como abandono de trabajo, debió imputarse la falta grave contemplada en el literal h) del artículo 25 de la LPCL y no la descrita en el literal a).
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Por principio de tipicidad, si la conducta del trabajador encaja en abandono de trabajo (inc. h), el empleador no puede imputarle una causal genérica como "quebrantamiento de la buena fe" (inc. a).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Principios de Legalidad y Tipicidad.
OBSERVACIONES	
La Sala anula la sanción no porque la falta no haya ocurrido, sino porque el empleador cometió un error al tipificarla. El empleador imputó la causal genérica de "quebrantamiento de la buena fe" cuando los hechos (ausencias injustificadas) encajaban perfectamente en la causal específica de "abandono de trabajo" (Art. 25-h). Este límite es razonable porque protege el derecho de defensa y la seguridad jurídica del trabajador, obligando al empleador a ser preciso en su imputación para que el trabajador pueda defenderse adecuadamente de la falta específica que se le atribuye.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 36	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	13594-2021-0-1801-JR-LA-12
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	10 de octubre del 2023.
CÓDIGO	SL15
DEMANDANTE	Marco Antonio Verde Heidinger
DEMANDADO	Pontificia Universidad Católica del Perú
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 3 señala que en el presente caso se ha acreditado objetivamente la comisión de falta grave consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral en tanto se aprecia que el trabajador incumplió injustificadamente las disposiciones internas contenidas en el RIT para la justificación de inasistencias; como: el deber de poner en conocimiento de su jefe inmediato dentro de la primera hora de la jornada de trabajo del primer día de su ausencia el motivo del mismo, y, en caso se presente un certificado médico como documento que justifique la inasistencia, este deberá ser presentado en un plazo máximo de 3 días laborables contados desde el primer día de inasistencia. Al respecto la Sala valora varios aspectos como que: 1. No se presentaron los descansos médicos en el plazo establecido en el RIT. 2. No se podía localizar al trabajador en las visitas inopinadas a su domicilio. 3. No contestaba los correos con requerimientos de presentación de certificados. 4. El perjuicio ocasionado al empleador pues la presentación tardía de los certificados incidió en la no validación de estos. 5. No se dio respuesta a las cartas notariales con requerimiento de información. 6. Aunque el trabajador no pudiera remitir los certificados personalmente pudo hacerlo por intermedio de un tercero lo que denota una falta de interés en cumplir con las disposiciones del RIT. En suma, señala que el despido fue realizado respetando el marco legal, quedando objetivamente acreditada la falta grave.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos, Obstrucción a la Fiscalización y Perjuicio Económico - Post Subsidio.

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. El incumplimiento sistemático de las obligaciones del RIT (i. plazo para comunicar inasistencia, ii. presentar certificado médico máximo en 3 días laborales), la obstrucción a la fiscalización (i. no ser localizado en visitas domiciliarias. ii. no presentar descansos médicos. iii. no contestar correos con requerimientos. iv. no responder a cartas notariales. v. no remitir certificados con tercero) y las consecuencias generadas (no validación y reembolso) quiebran la buena fe y justifican el despido, pues los deberes laborales se mantienen durante la suspensión. 2. Se mantienen los deberes inherentes a la relación laboral aun cuando el vínculo laboral se encuentre suspendido. 3. Se valora la razonabilidad de los medios otorgados por el empleador para facilitar el cumplimiento de las obligaciones.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
OBSERVACIONES	
Criterio contrapuesto: Este caso actúa como un contrapunto jurisprudencial frente a la tesis de invalidez de los mecanismos de control interno, ya que reafirma la eficacia y obligatoriedad de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), particularmente en lo relativo a la justificación de inasistencias. El fallo legitima la existencia y aplicación de los mecanismos de control interno establecidos por el empleador, siempre que estos sean razonables y comunicados previamente. Límite: Empleador actúa bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad: 1. Porque utilizó mecanismos de control progresivos y no arbitrarios: primero solicitó la entrega de los certificados médicos, luego realizó visitas domiciliarias, envió correos y cartas notariales, y solo después de verificar la persistente falta de respuesta del trabajador procedió al despido. 2. Porque fue proporcional al nivel de incumplimiento y al perjuicio generado, al demostrarse un continuo desinterés del trabajador en justificar sus ausencias conforme al RIT. Este razonamiento evidencia que la potestad fiscalizadora no se opone a los derechos del trabajador, siempre que se ejerza de manera gradual, con sustento objetivo y dentro del marco legal.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 37	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00990-2018-0-0701-JR-LA-05
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	05 de diciembre del 2023.
CÓDIGO	SL16
DEMANDANTE	Raul David Martínez Vivas
DEMANDADO	Cosmos Agencia Marítima S.A.C.
MATERIA	Declaración de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Callao declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 4.32. señala que el término de la relación laboral se dio por causas relacionadas a la discriminación laboral por incapacidad del trabajador. Ello en tanto el empleador no pudo demostrar la existencia de un motivo válido para su cese, mientras que por su lado el trabajador si pudo demostrar la concurrencia del móvil sancionado con nulidad contemplado en el literal d) del artículo 29 de la LPCL. Primero, demostrando que el empleador conocía de su estado de salud, y segundo, adjuntado una constancia policial que contiene a la declaración vertida por el representante de la empresa ante un efectivo policial en el que señala que el motivo por el cual no se renovó el contrato fue debido a que el trabajador sufría de una hernia discal en la columna.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Si no se acredita la causa justa de despido y existen indicios de que el cese se debió a la condición de salud del trabajador (discriminación), procede el despido nulo.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso el término del vínculo laboral no se produjo por vencimiento del plazo del contrato sino por un acto de discriminación debido a su estado de salud como consecuencia de su incapacidad temporal.
TIPO DE LÍMITE	Límites Sustantivos.
SUBTIPO DE LÍMITE.	Derecho a la Igualdad y No Discriminación y Derecho a la Salud.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.

SUBTIPO DE LÍMITE.	Carga de la Prueba.
OBSERVACIONES	
En este caso la Carga de la Prueba opera para proteger un límite sustantivo (No discriminación por salud). Se evidencia claramente cómo funciona la carga de la prueba. Por un lado, el trabajador cumplió con su carga y probó los indicios de discriminación (1. el empleador conocía su estado de salud, 2. una constancia policial con la confesión del representante de la empresa). Pero en el otro lado el empleador falló en su obligación de probar "la existencia de un motivo válido para su cese" (Art. 23.4.c NLPT). Es por ello que el empleador no pudo destruir la presunción de discriminación. Es un límite razonable porque obliga al empleador a justificar objetivamente su decisión de despido cuando existen indicios fundados de un móvil discriminatorio.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 38	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00397-2023-0-2601-JR-LA-02
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	23 de enero del 2024.
CÓDIGO	SL17
DEMANDANTE	Evelyn Jeanette Escobar Herrera
DEMANDADO	Crediscotia Financiera S.A.
MATERIA	Reposición por despido nulo y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Tumbes declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 5 señala que en el presente caso el empleador si ha cumplido con acreditar la falta grave de abandono de trabajo por más de tres días consecutivos al no haber justificado sus inasistencias a su centro laboral dentro de las tres primeras horas laborales a su jefe inmediato pues aunque de los actuados se advierten comunicaciones de justificación con certificados médicos, recetas, mensajes, estas no fueron realizadas en el plazo establecido en el RIT ni en el plazo establecido en el artículo 37 del RLFE.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Se configura abandono de trabajo si la justificación de las inasistencias (certificados, mensajes) se realiza fuera de los plazos estrictos establecidos en el RIT y en la ley (RLFE).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno (RIT):	

Valida la potestad reglamentaria del empleador para establecer en el RIT mecanismos de control interno sobre la presentación oportuna de descansos médicos y demás justificantes de inasistencia; legitima la sanción impuesta por no presentar las justificaciones dentro del plazo fijado por el RIT

2. Inaplicación del artículo 37 del D.S. N.º 001-96-TR:

Legitima la sanción impuesta por el artículo 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (RLFEE), aun cuando las inasistencias fueran justificadas finalmente, con certificados médicos.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 39	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	01864-2019-0-1801-JR-LA-18
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	11 de marzo del 2024.
CÓDIGO	SL18
DEMANDANTE	Yazmin Yamile Salmon Van Oordt
DEMANDADO	Avianca del Perú S.A.C.
MATERIA	Indemnización por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 23 señala que, aunque existan varios indicios de que el certificado médico, aunque real, había sido emitido por una enfermedad simulada (1. Fue emitida por un familiar. 2. Fue emitida con fecha posterior al día de incapacidad que acreditaba. 3. Fue emitida cuando la trabajadora se encontraba de viaje en EE. UU. por una familiar que se encontraba en Perú. 4. La propia trabajadora admitió no haber recibido atención médica los días en los que se le prescribió descanso médico.) La Corte Superior señala que dichos indicios, aunque pudieran restarle valor al certificado médico, este tiene mérito suficiente para justificar la inasistencia y que los indicios señalados no bastan ni son prueba determinante de un estado de salud falso o inventado. Máxime si al llegar a Perú la trabajadora recibió atención médica presentando un cuadro de faringitis lo cual acredita su estado de salud en los días previos, debiendo tomar en cuenta el difícil acceso a prestaciones de salud que experimentó al estar en otro país, lo que hace esperable que se recurran a consultas telefónicas por sintomatología.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Ideológica.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Múltiples indicios de simulación (emitido por familiar, a distancia, certificado retroactivo) no son prueba determinante de un estado de salud falso si luego se acredita una dolencia real. Se debe evaluar la razonabilidad de la medida adoptada, si la trabajadora se encontraba en otro país de qué manera podría acceder a atención médica. 2. La falta de formalidad (descansos retroactivos) o indicios que resten credibilidad no demuestran falsedad. 3. Prima el diagnóstico sobre la forma.

	4.Inconsistencias formales deben dar lugar a descuento de remuneraciones, no despido.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Validación de certificados médicos retroactivos: Limitación jurisprudencial al control del empleador frente al uso de certificados médicos, al validar la presentación de un certificado emitido de manera retroactiva (es decir, con fecha posterior al periodo de incapacidad), pese a que tal modalidad carece de respaldo normativo y atenta contra la lógica. 2. Exigencia injustificada para la falsedad material: Carga probatoria excesiva al empleador, al exigirle demostrar la falsedad material del estado de salud declarado en el certificado médico para que este pierda validez. Pese a que en el caso existían indicios sólidos y razonables (como la emisión del certificado por un familiar, la fecha posterior al periodo de incapacidad, la inexistencia de atención médica real y el viaje de la trabajadora al extranjero durante la supuesta enfermedad), la Sala Superior desestima tales elementos al no haberse probado la inexistencia total del malestar 3. Resta gravedad a los incumplimientos formales: Ignora que esas "formalidades" (como que el certificado sea emitido por un médico que te atiende y en la fecha correcta) son la base de la veracidad del documento y son requisitos indispensables para la validación de subsidios, generando un perjuicio directo al empleador que la Sala minimiza. Desconoce la función de control que tienen estas formalidades en la práctica laboral. En efecto, el cumplimiento estricto de las exigencias formales permite verificar la autenticidad del documento, prevenir fraudes y garantizar el equilibrio en la relación laboral, por lo que su inobservancia no debería ser considerada un mero defecto accesorio.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 40	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	01399-2018-0-1001-JR-LA-05
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	19 de marzo del 2024.
CÓDIGO	SL19
DEMANDANTE	Franklin Sandro García Vara
DEMANDADO	Dirección Regional de Educación del Cusco
MATERIA	Restitución en plaza.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de restitución en plaza, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Cusco declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 7.6 señala que ante la duda sobre la existencia del CITT en formato original, resulta incongruente que el trabajador que afirma haberlo extraviado en circunstancias dudosas, solicite que se realice un peritaje sobre la originalidad de la copia fedateada que le presentó a su empleador, pues para determinar ello se requiere precisamente el documento original; en este sentido, un actuar diligente por parte del trabajador hubiera sido tramitar ante EsSalud que se le otorgue el duplicado del CITT. Asimismo, mediante el fundamento 8.1.3 concluye que el trabajador habría incurrido en el delito de falsificación del CITT, pues adicionalmente a lo señalado, este cuenta con antecedentes penales referidos al mismo delito, generándose certeza sobre la gravedad de sus faltas.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Ante la duda sobre la autenticidad de un CITT y la imposibilidad de peritaje por extravío, se valora la negligencia del trabajador en no gestionar un duplicado, pudiendo usarse indicios como sus antecedentes penales para generar certeza de la falta.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.
OBSERVACIONES	

La Sala aplica el principio de razonabilidad y proporcionalidad para evaluar la adecuación y gravedad de la sanción impuesta al trabajador, atendiendo no solo al hecho puntual (la presentación de un CITT presuntamente falsificado), sino también a sus antecedentes disciplinarios y penales. De esta manera, el órgano jurisdiccional considera que la existencia de antecedentes por el mismo delito (falsificación de documentos) refuerza la gravedad de la conducta actual y justifica la sanción máxima.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 41	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	11227-2021-0-1801-JR-LA-03
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	11 de junio del 2024.
CÓDIGO	SL20
DEMANDANTE	Christian Arnold Gardi Prudencio
DEMANDADO	Logistic Enterprise S.A.C.
MATERIA	Reposición por despido incausado y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido incausado, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 26 señala que aunque el trabajador haya señalado que no se configuró abandono de trabajo pues comunicó de forma oportuna a su empleador que se encontraba con descanso médico, hecho que posteriormente se concretó con la entrega formal de certificado, ya que ello no se encuentra acreditado y aunque habiendo presentado el certificado dentro del proceso este no cuenta con sello y constancia de recepción, se determina que el trabajador no cumplió con su obligación de justificar sus inasistencias.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Es obligación del trabajador guardar el cargo de entrega del CITT. 2. No basta la comunicación de la ausencia; el trabajador tiene la obligación de presentar la justificación documental (certificado con cargo de recepción) dentro del plazo legal de 3 días.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Carga de la Prueba.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

Límite: El trabajador debe cumplir con probar haber entregado el certificado médico. En este caso, El trabajador debe ser diligente y contar con el cargo por la entrega del documento. De otro modo es objetivamente justificable que el empleador niegue la entrega, y que el juzgado valide tal hecho.

Limitación: No solo basta con presentar el documento que justifique la inasistencia al centro de labores, sino que también corresponde presentar dicha justificación en el término del tercer día de producida la inasistencia, plazo establecido por el artículo 37 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 42	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	13840-2021-0-1801-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	25 de julio del 2024.
CÓDIGO	SL21
DEMANDANTE	Víctor Eduardo Rodríguez Herrera
DEMANDADO	Asociación Mutualista del Personal de Sub Oficiales y Especialistas de Servicios de la Policía Nacional del Perú
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 50 señala que en el presente caso no se ha configurado un despido fraudulento puesto que es plenamente legítimo que tras la inasistencia del trabajador por más de 4 días consecutivos sin tener noticias de la causa que lo justifique, el empleador haya procedido con el ejercicio de su facultad disciplinaria. Señala que, si bien de forma posterior el trabajador ha presentado un certificado médico que justificaría su inasistencia los días imputados, merma su fuerza acreditativa que este haya sido expedido de forma posterior al inicio del descanso, aunado al hecho que no fue presentado en el plazo establecido en el RLFE.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Ideológica e Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Un certificado médico pierde fiabilidad si prescribe un descanso con fecha anterior a su propia emisión (certificado retroactivo). 2. Para no incurrir en abandono de trabajo se debe justificar la inasistencia en el plazo referido en el RLFE.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Validación de certificados médicos retroactivos:	

Si bien la omisión de requisitos formales no invalida automáticamente la veracidad del documento, la emisión posterior al inicio del descanso disminuye su fuerza acreditativa y, por tanto, afecta su eficacia justificativa frente a las inasistencias imputadas.

2. Inaplicación del artículo 37 del D.S. N.º 001-96-TR:

Reafirma la vigencia y exigibilidad de dicho precepto, precisando que el trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador las razones de su inasistencia dentro del término del tercer día hábil de producida

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 43	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	04360-2023-0-0401-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	09 de agosto del 2024.
CÓDIGO	SL22
DEMANDANTE	José Carlos Gutiérrez Carpio.
DEMANDADO	Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Arequipa declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 10 señala que, siguiendo la línea de la Casación Nro. 12943-2014-Lima, la presentación extemporánea del certificado médico en inobservancia del artículo 37 del RLFE, no conlleva la existencia de falta grave por abandono de trabajo pues lo que acusa esta falta es la inexistencia de un motivo real que justifique su ausencia, hecho que queda subsanado con la presentación del certificado hasta antes a de la imposición de sanción.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Inaplicando la norma, se establece que la presentación del certificado médico en cualquier momento antes de la imposición de la sanción subsana la falta y desconfigura el abandono de trabajo.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
La Corte Suprema permite que el trabajador justifique sus inasistencias hasta antes de la imposición de la sanción y no dentro del plazo de tres días previsto por ley. Esta interpretación reduce la capacidad del empleador de sancionar inasistencias injustificadas en forma inmediata y configura una limitación jurisprudencial al control disciplinario.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 44	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	02868-2018-0-0701-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	20 de setiembre del 2024.
CÓDIGO	SL23
DEMANDANTE	Luis Alejandro Herrera Reyes
DEMANDADO	Alicorp S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia del Callao declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 3.20 señala que si bien para determinar la veracidad de los certificados médicos presentados por el trabajador, el empleador realizó las pericias respectivas en las que se determinó que la firma consignada no correspondería al médico cirujano tratante, ello no enerva la información consignada en el documento, pues la atención del trabajador fue ratificada en la declaración jurada notarial realizada por el médico que prestó la atención (quien refirió que su asistente firmó con su conocimiento y supervisión por limitaciones médicas). Consideraciones en base a las cuales se concluye que el trabajador proporcionó información verdadera la cual representa la voluntad del médico tratante, hecho que no fue desvirtuado. Así también, resalta que no se ha configurado el animus nocendi entendido como la intención de obtener un beneficio para él. Y se refiere finalmente que, se presume el carácter oficial y legal del certificado médico al ser expedido por la autoridad médica, salvo que se demuestre que la información contenida en dicho documento sea falsa y sea calificada como infractora del artículo 431 del Código Penal.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Se presume el carácter oficial y legal del certificado médico, salvo que se demuestre que la información contenida en dicho documento sea falsa y sea calificada como infractora del artículo 431 del Código Penal. 2. Una pericia que determina la falsedad de una firma es insuficiente para acreditar la falta si el propio médico ratifica la atención mediante declaración jurada, primando la presunción de veracidad del acto médico.

IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
Limitación al poder disciplinario del empleador al establecer que para que un certificado médico sea considerado falso, debe demostrarse no solo la falsedad formal (como la firma apócrifa del médico), sino también la falsedad material del contenido, e incluso que tal hecho constituya infracción al artículo 431 del Código Penal. Este razonamiento eleva innecesariamente el estándar probatorio que el empleador debe alcanzar pues condiciona la validez de su facultad sancionadora a la existencia de una determinación penal lo que entorpece la inmediatez y eficacia del control disciplinario laboral. La exigencia de acreditar una infracción penal desnaturaliza la finalidad del proceso laboral, en el cual basta con demostrar razonablemente la pérdida de confianza o la existencia de indicios graves de falsedad documental.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 45	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00770-2023-0-1408-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	03 de octubre del 2024.
CÓDIGO	SL24
DEMANDANTE	Jean Carlos Agama Saravia
DEMANDADO	Cia de Seguridad Prosegur S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Chíncha declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 4.5. señala que se encuentra acreditada la concurrencia de la falta grave consistente en la entrega de información falsa al empleador pues el propio trabajador admitió que el documento fue tramitado gracias a un amigo quien le hizo llegar el documento con el fin de “convalidar” otro certificado y así dar cumplimiento a los requerimientos administrativos que se le hicieron para validar su descanso. Al respecto la Sala refiere que dicho argumento no tiene ningún asidero legal que justifique la presentación de un certificado médico falso, distinguiendo que en este caso el dato falso introducido reside en que la médico que le brindo la atención denunció no ser autor del documento y por lo tanto no haber autorizado el descanso emitido.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Falsedad material prima sobre falsedad de diagnóstico. 2. Se acredita la falta grave cuando el trabajador confiesa la obtención irregular del documento y el médico que figura en él niega su autoría, siendo irrelevante si el diagnóstico es o no real.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

La falsedad de un certificado médico puede configurarse sin necesidad de acreditar que el diagnóstico consignado sea falso. En este caso, bastó con que la médica tratante negara la autoría del documento para que se considere acreditada la falsedad de este. Este criterio constituye un contrapunto a la exigencia injustificada que supeditaba la sanción a la verificación penal de la falsedad del contenido o diagnóstico. La Sala delimita que la falsedad puede estar en cualquier elemento del documento (como la autoría o la firma), y que ello basta para sustentar la existencia de una falta grave.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 46	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	02736-2018-0-0701-JR-LA-01
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	04 de octubre del 2024.
CÓDIGO	SL25
DEMANDANTE	Andhy Luis Reyes Agramonte
DEMANDADO	Alicorp S.A.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Callao declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador refiriendo que en el presente caso acreditó que el trabajador presentó un certificado médico falso y a través de su fundamento 3.22 sustenta que, aun cuando el trabajador haya presentado una declaración jurada con firmas legalizadas de la médico refiriendo ser ella quien realizó la atención, tal versión no se acreditó en el proceso ante la existencia de una declaración de esta ante instancia fiscal refiriendo contrariamente que ella no realizó tal atención, acotando que en la fecha de expedición del citado documento se encontraba en el país de Bolivia. Siendo que, si bien emitió la declaración jurada presentada, ello fue a solicitud de la dueña el consultorio, por lo que, ante el Informe Pericial de Grafotecnia Forense realizada por la Oficina de Criminalística de la División de Investigación Criminal en la Región Policial del Callao que determina que la receta médica era manuscrita de la dueña del consultorio y no de la médico que figura como suscribiente; admitió no ser ella la autora del documento.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Una declaración en sede fiscal de la médico y una pericia oficial de firmas tienen mayor valor probatorio que una declaración jurada notarial para acreditar la falsedad de un certificado, validando el despido.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Carga de la Prueba.

OBSERVACIONES
En este caso la Carga de la Prueba ha sido usada por el empleador para acreditar claramente la comisión de la falta a través de una prueba pericial oficial incluso ante la Oficina de Criminalística de la DIVINCRI.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 47	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	09207-2018-0-1601-JR-LA-08
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	16 de octubre del 2024.
CÓDIGO	SL26
DEMANDANTE	Anais Stefani Lujan Silva
DEMANDADO	Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera
MATERIA	Reposición al centro de trabajo.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de La Libertad declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 7.7. señala que aun cuando el empleador haya recabado una carta de la directora del hospital en el que se expidió el certificado indicando que el médico afirmó no haber suscrito los mismos, asimismo que no se registra historia clínica que justifique el diagnóstico, no se evidencia tratamiento farmacológico ni quirúrgico y no se evidencian exámenes auxiliares con lo cual la máxima autoridad presume que este no es verdadero. Señala que pese a ello arriba a la conclusión que el CITT no es falso pues dicho documento ha sido expedido por ESSALUD y de una siguiente revisión de la Historia Clínica de Emergencia se tiene que hay coincidencia con el contenido del CITT pese a que este fue emitido con posterioridad.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Un informe inicial del hospital negando la autenticidad de un CITT no es prueba suficiente si, posteriormente, el documento es "regularizado" y aparece en el sistema oficial de EsSalud. (declaración del médico, no registra historia clínica, no tiene tratamiento farmacológico ni quirúrgico, ni exámenes auxiliares).
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

La Sala otorga mayor valor probatorio al registro administrativo del CITT emitido por ESSALUD, por encima de los elementos de verificación directa aportados por el empleador (como la carta del hospital, la inexistencia de historia clínica o la declaración del médico negando su autoría). La Sala considera que, si posteriormente el certificado se encuentra regularizado en el sistema de salud, debe presumirse su autenticidad, aunque haya existido inicialmente duda razonable sobre su validez.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 48	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00248-2024-0-2301-JR-LA-03
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	13 de noviembre del 2024.
CÓDIGO	SL27
DEMANDANTE	Angel Gabriel Rios Bocanegra
DEMANDADO	Mi Banco - Mi Banco de la Microempresa S.A.
MATERIA	Pago de indemnización por despido arbitrario.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de indemnización por despido arbitrario, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Tacna declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 14 señala que el trabajador sí habría quebrantado la buena fe laboral al haber acudido a una reunión en un local nocturno pese a encontrarse con descanso médico por un desgarro en el talón de Aquiles. Asimismo, refiere que el mismo hecho habría configurado también la falta consistente en la presentación de información falsa ante el empleador pues si bien los documentos que acreditan el descanso médico son verdaderos el actuar del trabajador no cumple con el contenido y razón de estos, lo que concluyó con una obtención de ventaja como el descanso remunerado.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Incompatibles.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La realización de actividades incompatibles (acudir a un local nocturno con desgarro en el talón de aquiles) durante un descanso médico configura quebrantamiento de la buena fe, aun cuando el certificado sea formalmente válido.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	1. Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica. 2. Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Interpretación incorrecta del alcance de los deberes del trabajador:	

La suspensión del contrato de trabajo por motivos de salud no implica una suspensión de los deberes de buena fe, lealtad y diligencia que derivan de la relación laboral. La Sala sostiene que el empleador puede fiscalizar válidamente las actividades del trabajador.

2. Exigencia injustificada para la falsedad material:

La falsedad no solo puede configurarse en el aspecto formal o documental del certificado médico, sino también en el uso fraudulento o contradictorio del mismo.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 49	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	07184-2022-0-1801-JR-LA-16
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	29 de noviembre del 2024.
CÓDIGO	SL28
DEMANDANTE	Juan Elías Farromeque Alegre
DEMANDADO	Packaging Products del Perú S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 25 señala que no se incurrió en un despido fraudulento pues se pudo determinar, a través de una auditoría médica, que el trabajador no fue atendido en el centro médico en que se expidió el certificado. Ahora, si bien en primera instancia se determinó que no era posible comprobar la falsedad del documento pues existía una declaración del médico indicando que si expidió el certificado; así como recetas médicas, boletas de pago, y exámenes médicos que avalaban la existencia de la dolencia declarada; la Corte Superior refiere que el empleador no cuestionó que recibiera atención médica o que se le otorgaran los descansos médicos, sino que los documentos que contienen estos certificados no fueron emitidos por dicho centro.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La "información falsa" no se limita al diagnóstico; se configura la falta grave al probar que el trabajador no fue atendido en el centro médico (Carta del Centro Médico “Servicios Médicos Ventanilla” que informó: 1. Que, no conocen al trabajador ni ha sido atendido. 2. Que, las copias de sus atenciones médicas y boletas de pago no han sido expedidas por ellos. 3. Que, el doctor no presta servicios en dicho Centro Médico) consignado en el certificado, aunque la dolencia fuese real.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	

La falsedad no se restringe al contenido del diagnóstico médico, sino que puede derivarse de cualquier dato esencial que altere la veracidad del documento, como el centro médico emisor o la autoría del profesional que suscribe el certificado.

En el caso concreto, se acreditó mediante una auditoría médica que el trabajador no fue atendido en el centro médico que figura en el certificado, y que dicho establecimiento negó haber emitido los documentos presentados, incluso señalando que el médico consignado no prestaba servicios en dicho lugar.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 50	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	05439-2023-0-0401-JR-LA-02
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	05 de diciembre del 2024.
CÓDIGO	SL29
DEMANDANTE	Anyhelina Lingan Becerra
DEMANDADO	Club Internacional de Arequipa
MATERIA	Impugnación de sanción disciplinaria.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de impugnación de sanción disciplinaria, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Arequipa declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la trabajadora y a través de su fundamento 5 señala que en el presente caso el empleador acreditó que la trabajadora realizó actividades recreativas (viaje) durante su periodo de incapacidad, mediante la concurrencia válida de una serie de indicios: (i) Visita domiciliaria que tuvo como resultado la declaración de su cuñada refiriendo que la misma se encontraba de viaje. (ii) La solicitud denegada de permiso personal para efectuar un viaje el día de incapacidad. (iii) La solicitud aprobada de compensación de horas de su conviviente para el mismo día de descanso médico. Indicios que si bien fueron puestos en duda mediante la declaración jurada de la cuñada quien manifestó ser falso el informe que contiene su declaración previa, la Sala refirió que su contenido no genera certeza al tener contenido contradictorio y no tener mínimamente firma legalizada. Sin embargo, pese a la determinación arribada, a través de su fundamento 9 la Sala refiere que no es posible imputar incumplimiento de obligaciones (inciso a. art. 25. LPLC) mientras el vínculo laboral se encuentra suspendido pues este emana del incumplimiento del contrato de trabajo mismo que no se puede incumplir si se encuentra suspendido. Por otro lado, sin embargo, refiere que si es posible atribuir la inobservancia del RIT siendo que este caso en particular se determinó la concurrencia de “actos deshonestos demostrados” (literal a, art. 94 RIT) y el “proporcionar información falsa a la empresa, aduciendo una supuesta enfermedad para incumplir su horario de trabajo o no asistir al mismo” con lo que queda demostrada en este extremo la inconducta funcional.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Contraindicados.

RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Si bien no se puede sancionar el incumplimiento de "obligaciones de trabajo" durante la suspensión, sí es posible sancionar la inobservancia del RIT basándose en prueba indiciaria para demostrar la realización de actos deshonestos, como el proporcionar información falsa a la empresa, con lo que queda demostrada la inconducta
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
OBSERVACIONES	
1. Interpretación incorrecta del alcance de los deberes del trabajador: En la sentencia se señala que no es posible sancionar el incumplimiento de obligaciones mientras el vínculo laboral se encuentra suspendido pues este emana del incumplimiento del contrato el cual no se puede incumplir si está suspendido. sin embargo, esto es una limitación pues la suspensión del contrato por enfermedad solo exime al trabajador de prestar el servicio, pero no lo exime de su deber de buena fe y lealtad. Si el trabajador realiza actos que demuestran que no está enfermo (viajar) o que perjudican su recuperación, está violando la buena fe. Lo que hace el juez es blindar todas las actividades del trabajador una errónea interpretación de la suspensión del contrato de trabajo anulando en la práctica la facultad del empleador de fiscalizar y sancionar el "Uso Indebido" de los certificados. 2. Invalidación de Mecanismos de Control Interno (RIT): Contradice los criterios que invalidan las disposiciones del RIT bajo argumentos de razonabilidad o inaplicabilidad al trabajador, en este caso la Sala refiere que es posible sancionar el incumplimiento del RIT que hace referencia a la concurrencia de actos deshonestos y a la entrega de información falsa aduciendo enfermedad. En este caso, se consideró probada la inconducta funcional mediante la valoración de indicios razonables (como solicitudes de viaje y declaraciones contradictorias), admitiendo que el RIT puede servir de base para determinar infracciones laborales aun cuando el vínculo esté suspendido.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 51	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	00824-2023-0-0701-JR-LA-02
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	17 de marzo del 2025.
CÓDIGO	SL30
DEMANDANTE	Juan Carlos Pravia Guerrero
DEMANDADO	Ajinomoto del Perú S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otro.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia del Callao declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 3.21. señala que, si bien el trabajador no cumplió con justificar objetivamente su incapacidad temporal dentro del plazo establecido por el artículo 37 del RLFE, se advierte que mantuvo comunicación con sus superiores los días de incapacidad y que incluso les informó personalmente que padecía de tendinitis con lo cual el empleador pudo verificar el estado de gravedad en que se encontraba. Estos hechos, a criterio de la Sala, revelan que el trabajador no mostró voluntad de ausentarse infringiendo sus deberes laborales, sino que existieron razones que escaparon a su voluntad como lo es su condición de salud. Así pues, interpreta que el verdadero alcance del artículo 37 del RLFE implica “poner en conocimiento” las razones que motivaron la ausencia y no necesariamente presentar los documentos que la acrediten, en tanto dicha justificación objetiva podrá hacerse hasta antes del despido, con lo cual deberá entenderse debidamente justificada.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La simple comunicación verbal de la enfermedad es suficiente para "poner en conocimiento" del empleador la causa de la ausencia, pudiendo presentar la justificación documental en cualquier momento antes del despido.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.

SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
1. Inaplicación del artículo 37 del D.S. N° 001-96-TR: Señala que es posible justificar la inasistencia hasta antes de la imposición de la sanción, inaplicando el requerimiento de hacerlo hasta los tres días de producida. 2. No obligatoriedad de probar objetivamente el motivo de la falta: Dispensa al trabajador de probar objetivamente la causa de su inasistencia, al sostener que basta la mera comunicación de enfermedad, para justificar la inasistencia y no incurrir en abandono de trabajo.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 52	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	24509-2023-0-1801-JR-LA-14
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	16 de abril del 2025.
CÓDIGO	SL31
DEMANDANTE	Adrian Camasi Mendoza
DEMANDADO	Minera Construcción y Transporte La Libertad S.R.L.
MATERIA	Reposición por despido nulo.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido nulo, el cual fue declarado fundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el empleador y a través de su fundamento 40 señala que no es posible imputar la comisión de falta grave de abandono de trabajo por inasistencias injustificadas si es que se acreditó que el demandante sufrió un accidente de trabajo que conllevó que se otorgara descansos médicos. Por el contrario, señala en su fundamento 66 que el motivo real del cese del actor se debió a las limitaciones en su capacidad física para trabajar ocurridos como consecuencia del accidente generado, configurando en ese sentido la causal de nulidad de despido contenida en el inciso d) del artículo 29 de la LPCL por lo que el despido del trabajador se califica como un despido nulo por motivo de discriminación a su estado de salud.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. Si no se acredita la falta de abandono de trabajo, y existen indicios de que el cese se debió a la incapacidad física del trabajador, el despido se califica como nulo por discriminación. 2. Debiendo para ello analizar los tres elementos constitutivos de discriminación: i) Un trato desigual como trabajador. ii) Motivo prohibido determinante de la diferencia de trato como que el trabajador se encontraba en recuperación de salud. iii) Resultado objetivo que en este caso sería el de anular la igualdad de trato en la conservación del empleo.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límites Sustantivos.
SUBTIPO DE LÍMITE	Derecho a la Igualdad y No Discriminación y Derecho a la Salud.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Carga de la Prueba.
OBSERVACIONES	

En este caso el Tribunal, advirtió que el verdadero motivo del cese se vinculaba con las limitaciones físicas generadas por el accidente de trabajo por lo que obedeció a un trato desigual configurando la causal de despido nulo por discriminación en razón de la salud (artículo 29 inciso d) de la LPCL). Este pronunciamiento reafirma que el ejercicio del poder disciplinario no puede desconocer la protección constitucional del trabajador frente a la discriminación por su condición médica. Asimismo, refuerza la carga probatoria del empleador, quien debe demostrar que la decisión de cese obedece a una causa justa y objetiva y no a motivos discriminatorios encubiertos. En este caso era obvio que, si se trataba de un accidente de trabajo, el empleador conocía de su existencia. Y al no haber demostrado el abandono entonces se determina la nulidad por discriminación, como se aprecia, opera como una garantía de tutela reforzada frente a actos empresariales que, bajo la apariencia de sanción, encubran un trato desigual.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 53	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	04571-2024-0-0401-JR-LA-08
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	13 de junio del 2025.
CÓDIGO	SL32
DEMANDANTE	Luis Alonso Canales Hernández
DEMANDADO	Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Arequipa declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 7.7. señala que la realización de actividades contraindicadas durante su periodo de incapacidad resulta una conducta que definitivamente quiebra la buena fe laboral, por cuanto no es razonable que durante el tiempo que no laboró en resguardo de su salud se haya puesto en riesgo al realizar actividades físicas que podrían agravar las enfermedades que padece, no siendo amparable el argumento del trabajador que no se le indicó reposo absoluto. Finalmente, respecto al cuestionamiento sobre la proporcionalidad de la medida, se refiere que la sanción impuesta es proporcional con la falta cometida al ser evidente el incumplimiento de sus obligaciones.
SUPUESTO DE FRAUDE	Uso Indevido - Actos Contraindicados.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	La realización de actividades que ponen en riesgo (actividades de recreación en la playa) la salud del trabajador (dolencia lumbar con diagnóstico de lumbalgia, discopatía lumbar, hernia discal, dorsalgia y lumbociática) durante un descanso médico es una falta grave, siendo irrelevante el argumento de que no se prescribió "reposo absoluto".
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	1. Restricción del poder de fiscalización y sanción sobre las actividades del trabajador durante la incapacidad médica. 2. Creación jurisprudencial del requisito de “reposo absoluto” como condición para sancionar conductas durante el descanso médico.
OBSERVACIONES	

1. Interpretación incorrecta del alcance de los deberes del trabajador:

La suspensión del contrato de trabajo por motivos de salud no implica una suspensión de los deberes de buena fe, lealtad y diligencia que derivan de la relación laboral. La Sala sostiene que el empleador puede fiscalizar válidamente las actividades del trabajador y que por lo tanto no es razonable que durante el tiempo que no laboró en resguardo de su salud se haya puesto en riesgo al realizar actividades físicas que podrían agravar con las enfermedades que padece.

2. Creación del requisito de "descanso absoluto":

Señala que no es amparable el argumento que al trabajador no se le indicó reposo absoluto.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 54	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	03226-2023-0-1801-JR-LA-09
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	19 de setiembre del 2025.
CÓDIGO	SL33
DEMANDANTE	Linoberth Alcides Maylle Chagua
DEMANDADO	Compañía Minera Santa Luisa S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de reposición por despido fraudulento, el cual fue declarado infundado en primera instancia. En esta sentencia de vista, la Corte Superior de Justicia de Lima declara fundado el recurso de apelación interpuesto por el trabajador y a través de su fundamento 25 señala que el plazo de los tres días más el término de la distancia, se computa desde que el trabajador se reincorpora a su centro de labores. Por lo que, dado que en el presente caso el trabajador demostró la existencia de un motivo que justifica su ausencia al centro de trabajo antes de la imposición de la sanción, entonces ya no corresponde considerar la falta grave por abandono de trabajo. Asimismo, refiere que un Reglamento Interno de Trabajo no puede salirse del marco previsto en la Ley, por lo que no podría regular que la justificación de una inasistencia deba realizarse en un plazo menor a 3 días (artículo 37 del RLFE), debiendo en este caso primar esta disposición legal sobre lo regulado en el RIT de la empresa.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Extemporaneidad.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Se interpreta que el plazo legal de 3 días para justificar inasistencias se computa desde la reincorporación del trabajador, no desde que se produce la ausencia. Esta norma prevalece sobre cualquier plazo menor del RIT.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	1. Aplicación indebida del artículo 37 del RLFE con incidencia en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL. 2. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

OBSERVACIONES
1. Inaplicación del artículo 37 del D.S. N° 001-96-TR: Realiza una interpretación errónea del artículo 37 y señala que el plazo de 3 días empieza a correr desde la reincorporación del trabajador. 2. Invalidación de Mecanismos de Control Interno: Señala que en el RIT no se pueden prever disposiciones que sean más restrictivas que las que se encuentran en la ley, no puede pedir que se justifique hasta el tercer día de producida la inasistencia cuando la ley determina que la justificación se puede realizar hasta el tercer día de la reincorporación.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 55	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia del Tribunal Constitucional.
EXPEDIENTE	5185-2009-PA/TC
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	21 de mayo del 2010.
CÓDIGO	TC01
DEMANDANTE	Aida del Carmen Escudero Vigil
DEMANDADO	Transamerican Airlines S.A.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes del Tribunal Constitucional.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de amparo por despido nulo declarando fundada la demanda y ordenando la reposición de la trabajadora. En este caso la trabajadora fue sancionada por las faltas graves contempladas en los literales a) y c) del artículo 25 de la LPCL: i) La reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores. ii) Incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. iii) La apropiación de bienes del empleador. En efecto, el no haber presentado el CITT por el periodo de incapacidad subsidiado por el empleador constituyó una reiterada resistencia a las órdenes del empleador (literal a) dado que el CITT fue requerido formalmente sin ser entregado. Asimismo, se refiere que hubo un incumplimiento grave de las obligaciones que quebrantaron la buena fe (literal a) pues debido a la falta de entrega de este documento el empleador no pudo obtener el reconocimiento de los subsidios por una suma de S/ 11,469.72. Finalmente, se le imputa apropiación de bienes del empleador toda vez que, el subsidio no pudo ser cobrado debido a que la trabajadora no entregó el CITT y se negó a devolver el dinero pese al requerimiento efectuado. Al respecto, el Tribunal Constitucional refiere que: (i) no existe reiterada resistencia a las órdenes, por cuanto la entrega del CITT constituye un requerimiento que no podía ser cumplido por la trabajadora, (ii) no hubo incumplimiento de obligaciones que haya quebrantado la buena fe, en tanto la entrega del CITT no constituye una obligación laboral; y, (iii) no hubo una apropiación de bienes del empleador ya que el dinero fue voluntariamente abonado por la empleadora a la trabajadora. Voto singular del magistrado Landa Arroyo: El magistrado señala que la demanda debió declararse infundada por: i) Respecto al incumplimiento de las obligaciones laborales, existe un nexo causal entre la reiterada negativa de la trabajadora al mandato de presentar el CITT, y la repercusión que tiene en la obligación de pago del empleador a la trabajadora que goza de un descanso médico. ii) Respecto al

	quebrantamiento de la buena fe laboral establece que, pese a las alternativas ofrecidas para presentar el CITT, la actuación negligente de la trabajadora, le generaron a la empleadora un perjuicio patrimonial al haberle pagado una subvención que posteriormente no pudo ser acreditada ante EsSalud.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos y Perjuicio Económico - Post Subsidio.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. El requerimiento de entrega de CITT pasa a ser una orden cuyo incumplimiento no configura una falta por no derivar de una obligación del contrato de trabajo o una inherente al cargo (no configura falta grave por reiterada resistencia a las órdenes del empleador). 2. No puede requerirse la entrega de un CITT si el trabajador no tiene tal documento por lo que su incumplimiento no puede ser sancionado. 3. El perjuicio económico generado por la falta de entrega del CITT no puede ser imputado al trabajador por lo que no constituye un quebrantamiento de la buena fe, al no derivar de un incumplimiento del contrato de trabajo y funciones del cargo. 4. No hay apropiación de bienes si el trabajador se niega a devolver el dinero pagado como subsidio por falta de reembolso pues ese dinero fue entregado voluntariamente por el empleador. VOTO SINGULAR: 1. La negativa a entregar el CITT ha generado un perjuicio patrimonial a la empresa por un acto directo de la trabajadora, por lo que al existir nexo causal si corresponde sancionar. 2. Si bien no se niegan las limitaciones de la trabajadora, se valora que el empleador le dio varias alternativas para la presentación del CITT.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y c) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.
TIPO DE LÍMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LÍMITACIÓN	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. 2. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales. 3. Incorrecta interpretación del inciso c) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE CRITERIO	Criterio contrapuesto a la limitación de carácter jurisprudencial.
SUBTIPO DE CRITERIO	Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.
OBSERVACIONES	

Limitación:**1. No se puede exigir CITT u otros específicos:**

Señala que no se puede requerir el CITT porque:

- Su entrega no es una obligación inherente al cargo (no se puede sancionar la resistencia al cumplimiento de órdenes)
- Su entrega es irrazonable porque es un documento que no obra en su poder. Tal es así que:
- No se puede sancionar el perjuicio económico que pueda generar el incumplimiento de su entrega.
- No se puede sancionar su falta de entrega como incumplimiento de obligación de trabajo.

2. Inadecuada aplicación del artículo 25 inciso c):

Se interpreta erróneamente la apropiación de la retención de bienes. En la apropiación se requiere que no haya una entrega voluntaria por parte del empleador, a diferencia de la retención que se genera tras la entrega voluntaria y posterior por retención o negativa a devolver.

Límite:

Se valoró que el empleador otorgó al trabajador varias formas para entregar el CITT siendo que incluso el trabajador se apersonó al centro de labores, y que aun así no realizó la entrega de dicho documento.

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 56	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia del Tribunal Constitucional.
EXPEDIENTE	01177-2008-PA/TC
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	02 de junio del 2010.
CÓDIGO	TC02
DEMANDANTE	César Samuel López Catusus.
DEMANDADO	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura y Transportes de Uso Público
MATERIA	Reposición por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes del Tribunal Constitucional.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en agravio constitucional sobre un caso de amparo por despido arbitrario, declarando fundado dicho recurso y en consecuencia ordena la reposición de trabajador. Para ello señala que, si bien conforme el RIT de la institución se estableció que a partir del vigésimo primer día de incapacidad temporal se requería el CITT como medio para justificar la inasistencia, manifiesta que aunque el certificado médico únicamente se encontraba suscrito por un médico particular, este era suficiente para justificar la inasistencia del trabajador en aplicación del principio de primacía de la realidad; logrando demostrar la existencia de un motivo real que justifica su ausencia. Máxime si la falta imputada no exige como formalidad la entrega de un CITT y se aprecia que no hubo voluntad de agravio sino motivos de fuerza mayor.
SUPUESTO DE FRAUDE	Incumplimiento Formal - Requisitos.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	1. En aplicación del principio de primacía de la realidad, un certificado médico particular es suficiente para justificar una inasistencia, aun cuando el RIT exija la presentación obligatoria de un CITT. 2. No puede sancionarse la falta de entrega del CITT como un hecho que configure abandono de trabajo pues la ley no establece que una enfermedad deba obligatoriamente justificarse con un CITT bajo apercibimiento de tenerse como injustificada.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuraron las faltas contenidas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Principios de Legalidad y Tipicidad.
TIPO DE LÍMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.

SUBTIPO DE LÍMITACIÓN	1. Interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 25 de la LPCL sobre Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. 2. No obligatoriedad de presentación del CITT en la comisión de la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITACIÓN	Limitación de Carácter Legal.
SUBTIPO DE LÍMITACIÓN	Vacío legal respecto a la forma de justificar las inasistencias por enfermedad.
OBSERVACIONES	
1. Invalidación de Mecanismos de Control Interno: En aplicación del principio de primacía de la realidad, un certificado médico particular es suficiente para justificar una inasistencia, aun cuando el RIT exija la presentación obligatoria de un CITT. 2. No se puede exigir CITT u otros específicos: No puede sancionarse la falta de entrega del CITT como un hecho que configure abandono de trabajo pues la ley no establece que una enfermedad deba obligatoriamente justificarse con un CITT bajo apercibimiento de tenerse como injustificada. 3. Vacío legal sobre la forma en que se tiene que justificar una falta: Hay un vacío porque la ley no prevé de manera expresa qué documentos o procedimientos deben emplearse para acreditar la causa de una inasistencia, evidenciando así el vacío normativo que genera incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 57	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia del Tribunal Constitucional.
EXPEDIENTE	01041-2011-PA/TC
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	21 de julio del 2011.
CÓDIGO	TC03
DEMANDANTE	Roger Martín Vivanco Rebaza
DEMANDADO	Volcán Compañía Minera S.A.A.
MATERIA	Reposición por despido arbitrario y otros.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes del Tribunal Constitucional.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en un caso de amparo por despido nulo declarando infundada la demanda por no haberse acreditado que este derivó de un acto de discriminación por motivo de salud. En efecto, aunque el trabajador refirió que, pese a contar con un certificado médico que avalaba su estado de salud deteriorado, fue despedido mientras se encontraba con incapacidad temporal para el trabajo lo que le impidió ejercer oportunamente su derecho de defensa, el Tribunal Constitucional resalta que si bien el proceso fue iniciado mientras se encontraba con incapacidad, el empleador tomo conocimiento de su enfermedad de forma posterior al citado procedimiento, con lo cual no se advierte un ánimo de perjuicio o de discriminación en contra del trabajador más aún si se determinó que el contrato se extinguió debido a una causa objetiva.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	No se configura despido nulo por discriminación si el empleador no conocía la enfermedad al iniciar el cese y existía una causa objetiva distinta para la terminación del contrato.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso sí se configuró la falta contenida en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LÍMITE	Límite Sustantivo.
SUBTIPO DE LÍMITE	Derecho a la Igualdad y No Discriminación.
TIPO DE LÍMITE	Límite Procesal.
SUBTIPO DE LÍMITE	Carga de la Prueba.
OBSERVACIONES	
El trabajador no cumplió con su carga de la prueba de demostrar la causa de nulidad. Por lo que cuando el empleador negó conocer el estado de salud del trabajador y este, al no poseer algún medio que acredite lo contrario, no probó la nulidad por discriminación.	

FICHA DE OBSERVACIÓN N° 58	
TIPO DE RESOLUCION	Sentencia de Vista.
EXPEDIENTE	2010-2773-0-1706-JR-CI-05
FECHA DE LA RESOLUCIÓN	26 de marzo del 2013.
CÓDIGO	TC04
DEMANDANTE	Elio Barbariano Canario Zelada.
DEMANDADO	Contraloría General de la República.
MATERIA	Reposición por despido fraudulento.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Plataforma de Consulta de Expedientes Judiciales de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial del Perú.
ASPECTOS OBSERVADOS	
PRINCIPALES HECHOS	Se pronuncia en revisión sobre un caso de amparo por despido fraudulento, declarando fundado el recurso de apelación y en consecuencia revoca la sentencia de primera instancia. En efecto, a través de su fundamento 15 señala que, aunque el empleador haya determinado que la persona que emitió el certificado médico no era en realidad un profesional de la salud, obran otros elementos que logran acreditar que la enfermedad si era real, “los requisitos meramente formales no son suficientes para configurar una causa de despido”. Además, que existe una duda razonable respecto a que la trabajadora tuviera conocimiento que quien emitió el certificado no era un médico, con lo que es de suponer que éste no tuvo intención de obtener una ventaja; hecho que además se materializó en que no se acreditó algún perjuicio económico en contra del empleador. Con lo cual queda establecido que en el presente caso no se configuró la falta imputada al no advertirse que el trabajador haya actuado con el animus nocendi hacia el empleador. Por todo lo expuesto y atendiendo al principio in dubio pro-operario, al principio de proporcionalidad, y al de legalidad al no encuadrarse ni en el inciso a) o inciso d), se revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara fundada por despido fraudulento. Es de precisar que a través del voto dirimente el magistrado Figueroa Guatara disgrega que en el presente caso si hubo tipicidad en la falta imputada en tanto el ánimo nocendi se configura simplemente con la intención de obtener una ventaja, que en este caso fue el del traslado de la oficina de Piura a la oficina de Chiclayo.
SUPUESTO DE FRAUDE	Falsedad Material.
RATIO DECIDENDI (CRITERIO CLAVE RESPECTO AL SUPUESTO DE FRAUDE)	Un requisito formal grave (emisor del certificado no es médico) no es suficiente para despedir si otros indicios acreditan la enfermedad real y no se prueba el dolo (animus nocendi) del trabajador o un perjuicio tangible al empleador. Según el voto dirimente el animus nocendi se

	configura simplemente con la intención de obtener una ventaja sin necesidad que el perjuicio se haya materializado.
IMPACTO EN EL RESULTADO FINAL	Determina que en este caso no se configuró la falta contenida en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
TIPO DE LIMITACIÓN	Limitación de Carácter Jurisprudencial.
SUBTIPO DE LIMITACIÓN	Restricción indebida en la aplicación del inciso d) del artículo 25 de la LPCL.
OBSERVACIONES	
El tribunal desconoce la falsedad del documento aun cuando el emisor no era médico, pues señala que los requisitos formales no son suficientes para configurar el despido. En este caso constituye una limitación porque la falsedad del certificado va más allá del diagnóstico y tiene que ver con cada punto que declare.	