

# EL DESPIDO ARBITRARIO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJADOR EN EL PERÚ, DESDE LA VISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

ADOLFO CAYRA QUISPE

## **Sumario:**

Introducción. I. El derecho al trabajo como derecho humano. II. Sistemas de protección. 1. Versión sustantiva. 2. Versión procesal. III. De la justicia ordinaria. 1. Efectos de la reposición del trabajador. IV. De la justicia constitucional. 1. Casos de readmisión en el empleo. 2. Del estado de indefensión. V. De la justicia supraconstitucional. 1. Del estado de indefensión. VI. Nuestra propuesta. 1. Que la justicia ordinaria considere como despido nulo toda vulneración de los derechos constitucionales del trabajador. 2. Observancia de órganos jurisdiccionales de fallo de Corte Interamericana. 3. De la modificación de la ley. VII. Conclusiones. Bibliografía

## INTRODUCCIÓN

Estudiaremos, respecto de los trabajadores comprendidos dentro del régimen de la actividad privada, el despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos<sup>1</sup>, quien nunca deja de

---

1) Pérez Luño, define los derechos humanos como “*un conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional*”. Antonio Enrique Pérez Luño, *Derechos humanos, estado de derecho y constitución*, sexto edición, Madrid, España, Editorial Tecnos S.A., 1999, p. 48.

Nos dice, Norberto Bobbio que “una cosa es hablar de los derechos humanos, cada vez más novedosos y extendidos, y justificarlos con argumentos persuasivos, y otra muy distinta asegurar su protección efectiva. A este propósito convendrá hacer aún la siguiente observación: a medida que las pretensiones aumentan, su satisfacción se hace más difícil. Los derechos sociales, como es bien sabido, son más difíciles de proteger que los derechos de libertad”. Norberto Bobbio, *El tercero ausente*, trad. Pepa Linares, Madrid, Ediciones Cátedra, S.A., 1997, p. 172.

ser persona por el hecho de vender su fuerza de trabajo, conservando incólume los derechos que la Constitución le garantiza al interior de la empresa, donde labora por su calidad de sujeto de derecho, siendo así, la conservación del empleo, es la única garantía del desarrollo de su proyecto de vida; en virtud del cual el Tribunal Constitucional Peruano (en adelante “TCP”), cuando conozca casos de despido arbitrarios por vulneración de sus derechos constitucionales, le es exigible brindar una tutela jurisdiccional efectiva al trabajador.

Si embargo a partir de los casos resueltos por el TCP, consideramos que se está causando serios problemas de indefensión al trabajador, cuando la necesidad de justicia radica en la conservación del empleo, en los casos de despido por vulneración de los derechos constitucionales del trabajador; al menos en los casos de: a) inaccess a la vía paralela (juez laboral); b) cuando el derecho del trabajador a mantener el empleo no es líquido y; c) el no pago de remuneraciones y derechos conexos en sede constitucional.

## I. EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO

A lo largo de la historia de la humanidad imperó las sociedades esclavistas, luego las sociedades feudales y, actualmente las sociedades capitalistas donde aparece la clase trabajadora. Y ante la agudización de la crisis económica en la sociedad capitalista el “individualismo, así como el apoliticismo y neutralidad del Estado liberal de Derecho, no podía satisfacer la exigencia de libertad e igualdad reales de los sectores social y económicamente deprimidos”<sup>2</sup>; dentro de dicho escenario “en el período de la post-Segunda Guerra Mundial surgió consolidada en los países centrales una nueva forma política del Estado: el Estado Bienestar”<sup>3</sup>, de cuyo interior los trabajadores a base de lucha interpe-  
lando al poder lograron constitucionalizar sus derechos, dando lugar así a la Constitución históricas de Querétaro<sup>4</sup> (México) y la de Weimar<sup>5</sup> (Alemania).

2) Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 223.

3) Boaventura de Sousa Santos, “Los paisajes de justicia en las sociedades contemporáneas”, en Boaventura de Sousa Santos y Mauricio García Villegas, *El caleidoscopio de las justicias en Colombia*, Tomo I, primera edición, Colombia, Siglo del Hombre Editores, 2001, p. 92.

4) En la Constitución Mexicana de 1917 (Querétaro, 5 de febrero de 1917). Del Trabajo y de la Previsión Social. “Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. (...)

22. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (...) .../

Dentro de dicho contexto, es importante destacar que los“ (...) países occidentales lucharon por una división en dos pactos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la obtuvieron”<sup>6</sup>, mediante la división de ambos Pactos, han insinuado una cierta graduación entre los derechos contenidos en ambos pactos, “hasta sostenerse el carácter de «no-derecho» de los derechos económicos, sociales y culturales dada su débil posibilidad de justiciabilidad y su carácter más bien programático.

La evolución de la situación mundial dio cuenta de la guerra fría y la comunidad internacional, por su lado, convino en el carácter interdependiente e indivisible de ambos tipos de derechos”<sup>7</sup>. Ambos pactos actualmente son aceptados por casi la totalidad de la comunidad internacional, en base al cual se tutelan los derechos humanos como normas internacionales vinculantes, para el caso del Perú, tenemos además de las normas citadas, entre otros, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

En efecto, no cabe duda que el derecho al trabajo es un derecho humano, y forma parte de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, siendo constitucionalizado en

... B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores: (...)

9. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.”. Javier F. Díaz Revorio, comp., *Textos constitucionales históricos: el constitucionalismo europeo y americano en sus documentos*, Primera edición, Perú, Palestra, p. 342.

5) En la Constitución del Imperio (Reich) Alemán (11 de agosto de 1919). La vida económica: “Artículo 157.- La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich. Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.”. Javier F. Díaz Revorio, comp., *Textos constitucionales históricos: el constitucionalismo europeo y americano en sus documentos*, Primera edición, Perú, Palestra, p. 399.

6) Realización de los derechos económicos sociales y culturales, apartado diez del informe definitivo presentado por el Sr. Danilo Turk, Relator Especial, Naciones Unidas Consejo Económico y Social Comisión de Derechos Humanos.

7) Diego García-Sayán, Democracia, mercado y derechos económicos, sociales y culturales, internet <http://www.cajpe.org.pe/>, acceso 2004-07-06.

Asimismo diremos, que en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, celebrada en Viena entre el 14 y el 25 de junio de 1993, se aprueba solemnemente la Declaración y el Programación de Acción de Viena, en la que se afirma en el punto cinco: “5. Todos los derechos humanos son *universales, indivisibles e interdependientes* y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándole a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las *particularidades nacionales y regionales*, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Que respecto de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, nos dice el profesor Víctor Abramovich y Christian Courtis, que “si bien puede concederse que existen limitaciones a la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, cabe concluir en el sentido exactamente inverso: dada su compleja estructura, no existe derecho económico, social o cultural que no presente *al menos alguna* característica o faceta que permita su exigibilidad judicial en caso de violación”. Víctor Abramovich y Christian Courtis, **Los derechos sociales como derechos exigibles**, Madrid, Editorial Trotta, S.A., 2002, p. 47.

el artículo 22<sup>8</sup>, como un “deber y un derecho”. Interpretando al respecto el TCP que el contenido esencial<sup>9</sup> del derecho al trabajo implica dos aspectos: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; (...) el segundo aspecto (...) se trata el derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo causa justa”<sup>10</sup> (el subrayado es nuestro).

Igualmente el Tribunal Constitucional español, se ha pronunciado respecto “del reconocimiento del derecho al trabajo sobre la relación laboral individual: se trata, en primer término, de su papel fundamentador del derecho a la ocupación efectiva y, en segundo lugar, de su posición como garante frente a la decisión extintiva empresarial”<sup>11</sup>.

## II. SISTEMAS DE PROTECCIÓN

### 1. Versión sustantiva

El cual tiene que ver con «la eficacia “horizontal o pluridireccional” de los derechos fundamentales, que hace a estos exigibles, y susceptibles de protección, no sólo en las relaciones entre la persona y el Estado, sino respecto a sujetos privados, cuando estos en razón de su poder económico-social o posición dominante se encuentren en la posibilidad de lesionar los derechos de otros ciudadanos»<sup>12</sup>. Siendo en este caso la protección adecuada frente al despido arbitrario en **dimensión sustantiva**: de carácter preventiva y reparadora, conforme a lo previsto por la norma material.

- 
- 8) La Constitución 1993; “Artículo 22.- Protección y fomento del empleo:  
El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”
- 9) Señalando Antonio Enrique Pérez Luño respecto de España < que el concepto del contenido esencial ha sido, en opinión de Pedro Cruz Villalon, muy pronto objeto de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha tratado de precisar su alcance. Para ello, ha distinguido dos acepciones de dicha noción: la primera equivalente a la “la naturaleza jurídica de cada derecho” que se considera preexistente al momento legislativo, “en este sentido se puede hablar de una reconocibilidad de ese tipo abstracto en la regulación concreta”, de forma que “los especialistas en derecho pueden responder si lo que el legislador ha regulado se ajusta o no a lo que generalmente se entiende por un derecho de tal tipo”; la segunda corresponde a “los intereses jurídicamente protegidos”, en el sentido de que se lesionaría “el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección”. Estos métodos de delimitar el contenido esencial no son alternativos sino que “se pueden considerar como complementarios, de modo que, al enfrentarse con la determinación del contenido esencial de todo concreto derecho, pueden ser conjuntamente utilizados, para contrastar los resultados a los que por una u otra vía pueda llegarse”>. Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 311.
- 10) Tribunal Constitucional, “*Acción de amparo, Expediente N° 1124-2001-AA/TC, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRAATEL), en contra de Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A.*”, El Peruano diario oficial, Lima 11 de setiembre del 2002, p. 5273.
- 11) Rafael Sastre Ibarreche, “El derecho al trabajo, ¿un derecho en crisis permanente?”, en Victor Abramovich, María José Añón y, Christian Courtis, comp., *Derechos sociales: instrucciones de uso*, primera edición, México, Distribuciones Fontamara S.A., 2003, pp. 286-287.
- 12) Carlos Blancas Bustamante, *El despido en el derecho laboral peruano*, Primera edición, Perú, Ara Editores, 2002, pp. 286-287.

## 2. Versión procesal

El cual tiene que ver, con la procedencia directa o indirecta del amparo entre particulares; al respecto el artículo 200, inciso 2 de la Constitución<sup>13</sup> prescribe la procedencia del amparo contra el hecho u omisión, por parte de “cualquier persona”, que vulnera o amenaza los derechos constitucionales. Frente al despido arbitrario, la protección adecuada en **dimensión procesal es**: en justicia ordinaria, está directamente ligada al régimen de protección sustantiva, en donde se brindará tutela resarcitoria para los casos de despido arbitrario (Art. 38 LPCL)<sup>14</sup>; y tutela restitutoria para los casos de despido nulo (último párrafo del Art. 34 LPCL)<sup>15</sup>; en cambio en justicia constitucional la protección será restitutoria<sup>16</sup>.

Ello significa, que en nuestro ordenamiento jurídico, los derechos constitucionales tienen eficacia directa<sup>17</sup> o inmediata, “lo que implica la exigencia de que los particulares de forma directa y necesaria se sometan al sistema constitucional de derechos y libertades”<sup>18</sup> e indirecta<sup>19</sup> o mediata, “que requiere la previa actuación de los poderes

- 
- 13) Artículo 200.- Acciones de Garantía Constitucional:  
Son garantías constitucionales: (...)  
2. La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los señalados en el inciso siguiente.  
No procede contra normas legales ni contra resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular.
- 14) Para los contratados a plazo indeterminado: D.S. 003-97-TR; Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.  
Para los contratados sujetos a modalidad: D.S. 003-97-TR; Artículo 76.- Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.  
Para el régimen especial de las Microempresas: Ley 28015; Artículo 49.- El despido injustificado: El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
- 15) D.S. 003-97-TR; Artículo 34.- (...) En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.
- 16) Ley 23506; Artículo 1.- Objeto de las acciones de garantía:  
El objeto de las acciones de garantía es el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.
- 17) Señala el TCP que “Los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones inter privados cuando esos derechos subjetivos vinculan y, por tanto, deben ser respetados, en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que éstos resulten vulnerados, el afectado puede promover su reclamación a través de cualquiera de los procesos constitucionales de la libertad.”. Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP. N° 976-2001-AA/TC, fundamento seis, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.
- 18) Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 313.
- 19) Señala el TCP que “En cambio, se dice que los derechos fundamentales sólo tienen eficacia indirecta cuando no tienen la capacidad de regular directamente las relaciones *inter privados*, sino que tal eficacia se materializa mediatamente a través de su recepción por la ley y la protección de los jueces de la jurisdicción ordinaria, quienes están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. Tal teoría de la eficacia de los derechos fundamentales matiza la incidencia de éstos en el ámbito del /..

públicos al cumplir el mandato constitucional de configurar la situación jurídica de los particulares de acuerdo con los derechos fundamentales<sup>20</sup> en las relaciones inter privados<sup>21</sup>; nos dice Pérez Luño, esta eficacia ante terceros o eficacia horizontal, “se basa en la necesidad de mantener la plena vigencia de los valores incorporados en los derechos fundamentales en todas las esferas del ordenamiento jurídico”<sup>22</sup>.

### III. DE LA JUSTICIA ORDINARIA

Cuando se vulneren los derechos constitucionales del trabajador, estos serán objeto de tutela por el Juez de Trabajo quien, únicamente conocerá si es que el agravio se configura como una de nulidad de despido<sup>23</sup>, de lo contrario, será declarada improcedente la demanda<sup>24</sup>, pues en esta sede, se califica y juzga el despido, con arreglo a las normas materiales de naturaleza laboral sólo si el hecho injusto que motiva el despido tiene como causa: A) la afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales; B) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; C) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes; D) la discriminación por razón de sexo,

---

/. derecho privado, filtrándolos a través de las normas propias de cada sector del ordenamiento (civil, laboral, etc.).”. Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP.Nº 976-2001-AA/TC, fundamento siete, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

20) Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 313.

21) Señala el TCP que “La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general. De conformidad con el artículo 38º de la Constitución, «Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)». Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia *inter privados* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales.” Tribunal Constitucional, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, EXP.Nº 1124-2001-AA/TC, fundamento seis, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/1124-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29

Por su parte, Robert Alexy señala sobre la construcción del efecto en terceros, “que las normas iusfundamentales influyen en la relación ciudadano/ciudadano y, en este sentido, tienen un efecto en terceros o un efecto horizontal. Lo que se discute es cómo y en qué medida ejercen esta influencia. En la cuestión acerca de *cómo* las normas iusfundamentales influyen en la relación ciudadano/ciudadano, se trata de un *problema de construcción*. La cuestión acerca de *en qué medida* lo hacen formula un problema material, es decir, un *problema de colisión*. Tanto el problema de construcción como el de colisión resultan de una diferencia fundamental entre la relación Estado/ciudadano y la relación ciudadano/ciudadano. La relación Estado/ciudadano es una relación entre un titular de derecho fundamental y un no titular de derecho fundamental. En cambio, la relación ciudadano/ciudadano es una relación entre titulares de derechos fundamentales” Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, versión castellana Ernesto Garzón Valdés, revisión Tuth Zimmerling, 1997, pp. 510-511.

22) Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 313.

23) En nuestra legislación las causales del despido nulo están previstos por las siguientes normas materiales: D.S. 003-97-TR (Art. 29), Ley 26626(Art. 6) y Ley 27050 (Art. 31).

24) En la Casación Exp. Nº 1210-2001 Lambayeque, su fecha 16-11-2001; al declarar infundado el recurso de casación y disponerse que no se case la sentencia de vista, se meritó en los considerandos: “Décimo: Que, por la fecha en que se sucedió el despido en el caso de autos es de aplicación el Decreto Supremo cero cero tres-noventisiete-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en su artículo veintinueve prevé cinco supuestos claramente definidos por los cuales procede .../

raza, religión, opinión o idioma; E) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto; F) la discriminación del trabajador por ser portador del VIH/SIDA; G) el basado en motivos discriminatorios que afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

### **1. Efectos de la reposición del trabajador**

#### **a) Reincorporación efectiva sin afectar categoría**

Lo que supone que el trabajador, conservará las situaciones jurídicas laborales existentes a la fecha del despido ilícito (Art. 53 del D.S. 001-96-TR)<sup>25</sup>.

#### **b) Mantenimiento del nivel remunerativo**

El trabajador conservará el nivel remunerativo que poseía al momento del despido, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva que le hubieran correspondido al trabajador, tal como se concluye del artículo 54 del D.S. 001-96-TR<sup>26</sup>.

#### **c) Pago de remuneraciones caídas**

Se le pagará las remuneraciones dejadas de percibir, de ser el caso, con sus correspondientes incrementos desde la fecha del despido a la fecha de la reposición (Art. 40 LPCL)<sup>27</sup>. Salvo que se haya ordenado pagar en el proceso de nulidad de despido, asignación provisional al trabajador, para cuyo efecto, se deducirá de dicho importe pagado, las remuneraciones devengadas a que tenga derecho el trabajador<sup>28</sup>.

---

... la nulidad de despido, siendo que ante cualquier otro caso no cabe su procedencia, en consecuencia al haber demandado el actor la nulidad de su despido sin basarse en alguno de los supuestos previstos en dicha norma resulta improcedente su demanda. Undécimo.- Que, cabe mencionar que cuando un empleador despidió a un trabajador sin causa justa o sin observar las formalidades de ley, este último tiene derecho de reclamar judicialmente el pago de la respectiva indemnización por despido arbitrario, mas no la nulidad de su despido, a menos que se presente alguno de los supuestos de nulidad previstos en la ley, acciones que de conformidad con el artículo cincuentidós del Decreto Supremo cero uno-noventiséis-TR tienen el carácter de excluyentes”.

- 25) Reglamento de la LPCL, D.S. 001-96-TR; Artículo 53.- En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.  
En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor.
- 26) D.S. 001-96-TR; Artículo 54.- El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional.  
El record vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.
- 27) D.S. 003-97-TR; Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes.  
Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.
- 28) CTS, D.S. 001-97-TR; Artículo 43.-En caso de impugnación de un despido nulo por cualquiera de las causales previstas expresamente por la Ley, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses podrá ser entregada al trabajador en la .../

*d) Reconocimiento del tiempo de servicios, excepto record vacacional*

Conforme al artículo 54 del D.S. 001-96-TR, el período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, “será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines”, “excepto para el record vacacional”. El record vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

*e) Depósitos de la compensación por tiempo de servicios*

Conforme al último párrafo del artículo 40 de la LPCL, se ordenará que se efectúe los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios (en adelante “CTS”) y, de ser el caso, con sus intereses.

Y si se concedió, asignación provisional al trabajador, el empleador, restituirá los depósitos de CTS con cargo a las remuneraciones caídas tal como lo prevé el último párrafo del artículo 41 de la LPCL<sup>29</sup>.

#### IV. DE LA JUSTICIA CONSTITUCIONAL

En esta sede no se calificará el despido conforme a la legislación laboral sino que se examinará desde la Constitución si el hecho injusto del despido agravia o no derechos constitucionales del trabajador; al respecto es criterio del TCP: “Que, conforme se ha establecido en reiteradas ejecutorias, cabe precisar que, en el presente caso, este Tribunal no realiza una calificación del despido como arbitrario en los términos establecidos por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, para que pueda discutirse si procede la reincor-

---

... oportunidad y montos que el Juzgado de Trabajo respectivo ordene, en calidad de asignación provisional y hasta cubrir el 100% del depósito e intereses.

El reglamento establecerá la forma de reintegro del depósito en caso se declare fundada la demanda y se produzca la reposición del trabajador.

Reglamento de la CTS, D.S. 004-97-TR, Artículo 15.- De conformidad con el Artículo 43 de la Ley, cuando se ordene judicialmente la reposición del trabajador se procederá a deducir de las remuneraciones devengadas a que tenga derecho, el importe de las asignaciones provisionales, las cuales se entregaran al depositario designado y el saldo de aquellas, si lo hubiera, al trabajador.

Cuando el importe de las remuneraciones devengadas y sus intereses no permitieran restituir el importe otorgado por el depositario y los intereses que éstos hubieren generado para cubrir el pago de las asignaciones provisionales, será de cargo del empleador la diferencia resultante.

El plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo es cinco (5) días hábiles de la notificación de la resolución que ordena el pago de las remuneraciones devengadas, bajo apercibimiento de duplicarse la suma que corresponda por los intereses.

29) D.S. 003-97-TR; Artículo 41.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.



poración de la demandante en el puesto de trabajo que desempeñaba o el pago de una indemnización; sino que efectúa la evaluación de un acto, el despido laboral, en la medida que éste resulte o no lesivo de derechos fundamentales. Por lo tanto, en caso de que ello se verifique, deberá pronunciar su sentencia conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía, de conformidad con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley N.º 23506”<sup>30</sup>.

El efecto restitutorio también ha sido regulado por el Código Procesal Constitucional (Ley 28237)<sup>31</sup>. Asimismo, como novedad el Código Procesal Constitucional, en su artículo cinco inciso dos, prescribe que no procede, entre otros, las pretensiones de amparo, cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado<sup>32</sup>. Siendo así el TCP, no conocerá de los derechos constitucionales que constituyan pretensiones de despido nulo conforme a la legislación laboral, las cuales serán de competencia exclusiva de los juzgados laborales.

30) Tribunal Constitucional, caso Rita Diburga Alegría, EXP. N° 794-99-AA/TC, fundamento dos, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/0794-1999-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

**Ley 23506:** Artículo 1.- Objeto de las acciones de garantía:

El objeto de las acciones de garantía es el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional.

31) **CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL (Ley 28237)**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES DE LOS PROCESOS DE HÁBEAS CORPUS, AMPARO, HÁBEAS DATA Y CUMPLIMIENTO**

Artículo 1º.- Finalidad de los Procesos

Los procesos a los que se refiere el presente título tienen por finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponiendo el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo.

Si luego de presentada la demanda cesa la agresión o amenaza por decisión voluntaria del agresor, o si ella deviene en irreparable, el Juez, atendiendo al agravio producido, declarará fundada la demanda precisando los alcances de su decisión, disponiendo que el emplazado no vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que motivaron la interposición de la demanda, y que si procediere de modo contrario se le aplicarán las medidas coercitivas previstas en el artículo 22º del presente Código, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

32) **CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL (Ley 28237)**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES DE LOS PROCESOS DE HÁBEAS CORPUS, AMPARO, HÁBEAS DATA Y CUMPLIMIENTO**

Artículo 5º.- Causales de improcedencia

No proceden los procesos constitucionales cuando:

1. Los hechos y el petitorio de la demanda no están referidos en forma directa al contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado;

2. Existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de hábeas corpus;

(...)

### **1. Casos de readmisión en el empleo**

El TCP, vía pretensión de amparo, considera los siguientes casos:

#### *a) Despido nulo*

Cuyos alcances con arreglo a la Constitución<sup>33</sup>, están regulados taxativamente en los artículos 29 de la LPCL, D.S. 003-97-TR, 6 de la Ley 26626 y 31 de la Ley 27050. Pretensión el cual no será objeto de tutela por el TCP, cuando entre en vigencia el Código Procesal Constitucional.

#### *b) Despido incausado*

Se configura, cuando se despide al trabajador ya sea: **de hecho o de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle motivo o causa alguna que amerite tal sanción en razón de la conducta o la labor que así la justifique**; modalidad establecida en el “caso telefónica”, señalando el TCP que «el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, (...), establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: (...) c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto *ab initio* inválido por inconstitucional»<sup>34</sup>.

**La inconstitucionalidad anotada, es en el entendido** de que ante un despido arbitrario, **se prohíba al trabajador conseguir su reposición si recurre a la acción de amparo**, “concluir en que la única alternativa a la que podrían acogerse los recurrentes es la indemnización a la que se refiere el artículo 34° del Decreto Legislativo N.° 728, significaría incurrir en el absurdo de interpretar a la Constitución de conformidad con la ley, cuando la actividad de este Colegiado, como la de cualquier otro juzgador constitucional, obliga exactamente a lo contrario; es decir, a interpretar la ley de conformidad con la Constitución. Ello impone considerar, como no puede ser de otra manera, que no puede ser aplicable al caso de los recurrentes el citado dispositivo legal

33) A fin de tutelar, entre otros derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución; dichas disposiciones tienen su sustento en los principales instrumentos internacionales como son: de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 22), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 6), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículos XIV y XXII) y, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-»Protocolo de San Salvador” (Artículos 6 y 7).

34) Tribunal Constitucional, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, EXP N° 1124-2001-AA/TC, fundamento doce, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/1124-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

en tanto no les otorgue la opción reparadora, que por el contrario, sí le dispensa el proceso constitucional”<sup>35</sup>.

Así, posteriormente el TCP, varía de criterio respecto de la inconstitucionalidad del artículo 34 de LPCL, al señalar que “a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo N.º 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador -vigente en el Perú desde el 7 de mayo de 1995-, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional”<sup>36</sup>.

#### *c) Despido fraudulento*

Se configura este despido arbitrario cuando: «Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este TC (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la «fabricación de pruebas»<sup>37</sup>.

#### *d) Despido por afectación al debido proceso*

Nuestra Constitución regula<sup>38</sup>, en el artículo 139 que “son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3º la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional...”.

El debido proceso<sup>39</sup> es una institución muy compleja y abarca numerosos aspectos que han sido desarrollados por la jurisprudencia de muy diversa manera en los distintos

35) Tribunal Constitucional, caso Angel de la Cruz Pomasoncco y otros, EXP N° 1397-2001-AA/TC, fundamento siete, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/1397-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

36) Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP N° 976-2001-AA/TC, fundamento doce, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29 [www.tc.gob.pe](http://www.tc.gob.pe) consultada 2003-10-29.

37) Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP N° 976-2001-AA/TC, fundamento quince, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

38) Constitución 1993, Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia.

Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

39) Nosotros concebimos el debido proceso, desde una dimensión procesal, en el sentido que **el debido proceso se extiende en el ámbito jurisdiccional** (vía proceso) **y en el ámbito no jurisdiccional** (vía procedimiento), **el cual tiene diferentes componentes** (acción, defensa, plazo razonable, motivación de resoluciones o actos, etc.), **que de plasmarse el debido proceso, en sede jurisdiccional se dará la tutela jurisdiccional efectiva y en sede no jurisdiccional la tutela efectiva, pues en ambos casos, al solucionarse la controversia, se habrá restaurado la paz social en justicia (es decir se habrá accedido a la justicia).**

ordenamientos que la consagran, pues comprende instrumentos procesales como la publicidad del proceso; el derecho a un juez natural (o sea, que nadie puede ser juzgado por tribunales de excepción o sometido a la justicia militar si no pertenece a las fuerzas armadas); la oportunidad probatoria, etcétera. Pero también abarca aspectos sustantivos, pues como lo han sostenido las cortes supremas de Estados Unidos y de Argentina, la solución que se dicte en el proceso, debe ser razonable, es decir, adecuada a la controversia planteada”<sup>40</sup>.

El TCP ha sostenido que la afectación del debido proceso “es evidente que la demandada no sólo no ha acompañado elementos probatorios que respalden inobjetablemente su proceder, sino que, por el contrario, tampoco ha podido desvirtuar las instrumentales (...), y en las que aparece una versión de los hechos totalmente distinta a la señalada por la empresa demandada. (...) en el contexto señalado resulta incuestionable que, si no existe certeza plena respecto de los hechos imputados al recurrente, mal puede la empresa demandada atribuirle la comisión de faltas graves, tanto más cuanto que la comprobación de las mismas requeriría de un proceso adecuado donde puedan actuarse todas las pruebas del caso, y no el procedimiento evidentemente sumarísimo al que ha sido sometido; f) por otra parte, no escapa al análisis de la sanción misma aplicada contra el recurrente que, según se aprecia del artículo 38° del Reglamento Interno de Trabajo de Telefónica del Perú S.A.A., las medidas disciplinarias aplicables al trabajador que incurra en faltas pueden ser de cuatro tipos: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y despido. En el caso de autos, y de acuerdo con las consideraciones precedentes, si no existe acreditación plena de los hechos atribuidos al demandante, carece de todo sustento haberle aplicado la sanción más drástica, lo que significa que el proceso al que fue sometido no puede juzgarse debido, no sólo desde el punto de vista formal sino, sobre todo, desde el punto de vista sustantivo”<sup>41</sup>.

*e) Despido por afectación a los derechos de ciudadanía del trabajador*

Nos dicen el maestro español Alonso Olea y María Casas, que «la primacía de los derechos fundamentales sobre el poder de dirección empresarial, “la celebración del contrato no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la constitución reconoce como ciudadano” –ni es “título legitimador de recortes” a su ejercicio-, derechos que son “proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona” (art. 10.1 Const.) –además de fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 Const.)- y constituyen un “límite infranqueable” no sólo a sus facultades sancio-

40) Héctor Fix-Zamudio, “Introducción al derecho procesal constitucional”, en Revista Peruana de Derecho Constitucional, José García Marcelo (director), primera edición, Perú, ENMARCE EIRL, octubre 1999, pp. 40-41.

41) Tribunal Constitucional, caso Jesús Favio Mendieta y Ríos, EXP N.º 1001-2001-AA/TC; fundamento dos, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/1001-2001-AA.html>, acceso el 2004-01-02.

nadoras, sino también a las potestades de organización y gestión del empresario, causales y discrecionales»<sup>42</sup>.

Sostiene el TCP al resolver el Exp. 364-98-AA/TC, que se afecta la dignidad y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, al señalar “que la municipalidad emplazada pretendió cohonestar la medida de despido atribuyendo a la demandante la comisión de faltas y delitos en el ejercicio de su cargo, no obstante que estas aseveraciones sobre inapropiada conducta funcional resultaban subjetivas y denigratorias de la dignidad de la trabajadora al no haber sido objetivamente demostradas considerando que la entidad municipal no le instauró el respectivo procedimiento administrativo disciplinario (...) en este sentido, el despido de la demandante constituyó un acto arbitrario que transgredió los derechos constitucionales de la demandante referidos a un debido proceso en sus manifestaciones de legalidad procesal y de defensa (en su faz administrativa), el derecho al trabajo y a la dignidad del trabajador, previstos en los artículos 139°, incisos 3) y 14), y artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Estado, respectivamente”<sup>43</sup>.

## **2. Del estado de indefensión.-**

### **a) Del inacceso a la vía paralela**

La facultad de optar por recurrir por la justicia ordinaria o constitucional esta prevista implícitamente por el Art. 6 de la Ley 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, al señalar “No proceden las acciones de garantía: (...) 3) Cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria...”. Dicha disposición consagra lo que en doctrina se denomina “vías paralelas”; a fin de que el afectado opte excluyentemente por presentar una acción de amparo o acuda a la vía paralela, quedando claro que si recurre a la vía paralela ya no podrá accionar vía amparo.

Actualmente el trabajador en caso de despido nulo previsto por la legislación laboral, accede alternativamente a la justicia ordinaria o constitucional. Conocimiento el cual solo será hasta que entre en vigencia el Código Procesal Constitucional a partir del cual el proceso de amparo dejará de ser alternativo. En tanto no se de dicho hecho, en los casos de despido arbitrario por: incausado, fraudulento, cuando afecte el debido proceso y, cuando sea lesivo a sus derechos de ciudadanía, el trabajador únicamente puede recurrir a la justicia constitucional, pese a ser indubitable la titularidad de su derecho constitucional de conservar el empleo, **pues en estos casos no**

42) Alonso Olea Manuel y, Casas Baamonde María Emilia, *Derecho del trabajo*, Décima novena edición, revisada, Madrid, España, Civitas Ediciones, S.L., p. 745.

43) Tribunal Constitucional, caso María Martha Sánchez Tasayco, EXP. N° 364-98-AA/TC, fundamento dos y tres, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/0364-1998-AA.html>, acceso el 2003-12-29.

**existe el carácter alternativo y lo que es grave aún, una vez vigente el Código Procesal Constitucional, el juez laboral tampoco conocerá de dichas pretensiones.**

*b) Cuando el derecho del trabajador no es líquido*

Cuando la necesidad de justicia del trabajador, radica en el despido por vulneración sus derechos constitucionales que deba sujetarse a debate probatorio, no podría acceder a la justicia constitucional para obtener un pronunciamiento de mérito, por verse impedido de acreditar la titularidad de su derecho constitucional al trabajo (esto es, de conservar el empleo y no ser despedido si no por justa causa); concepto el cual en doctrina, es conocido como derecho líquido cierto o incontestable, que al decir de Germán Bidart Campos citado por Edgar Carpio Marcos, “es aquél contra el que no se pueden oponer motivos ponderables, sino meras alegaciones cuya improcedencia el magistrado logra reconocer de inmediato sin necesidad de recurrir a un examen detenido o a una investigación difícil”<sup>44</sup>.

Señala el TCP, “que la dilucidación de la controversia requiere de medios de prueba adicionales que no se pueden actuar en este proceso, que carece de estación probatoria, por lo que al desestimarse la pretensión, debe dejarse a salvo el derecho del actor para que lo haga valer conforme a ley”<sup>45</sup>; pero ese “conforme a ley” es una indefensión cuando el hecho injusto del despido no se subsume en el tipo laboral de nulidad de despido; pues el “conforme a ley”, **significa en realidad, que el trabajador no conserve su empleo** (inacceso a la justicia), cuando se vulnera sus derechos constitucionales (consiguiendo en estos casos, sólo una indemnización que tal vez no pretenda y siempre en cuando no haya caducado la pretensión resarcitoria).

También existe denegación de justicia, cuando el trabajador no pueda acreditar de plano, la titularidad de su derecho constitucional vulnerado (no previstos por la Ley ordinaria) y la causa tenga que abrirse a prueba, al menos en los siguientes casos:

- 1) **Que el trabajador no tenga ningún medio probatorio fehaciente para acreditar el presupuesto de su relación laboral**, dado que nunca estuvo registrado en planillas, no se le otorgó boletas de pago, no tiene documentación conexas que acredite su relación laboral, y cuando el trabajador hizo la constatación del despido, sea Policial (PNP) o por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la patronal negó que éste haya sido su trabajador o extrabajador, o que simplemente no lo conocen y que no tuvieron ni tienen, ningún tipo de relación contractual con el quejoso.

44) Germán Bidart Campos, “*La Interpretación de los Derechos Humanos*”, en Edgar Carpio Marcos, *El amparo y la tutela de los derechos fundamentales – curso a distancia para magistrados*, Perú, Academia de la Magistratura, 2003, p. 42.

45) Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP. N° 976-2001-AA/TC, fundamento veintiuno, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.

- 2) **Que exista duda insalvable (más que razonable) que el quejoso haya prestado servicios de naturaleza laboral**, ya que formalmente prestó bajo la modalidad de locación de servicios (naturaleza civil), pero que de la realidad fluye que estuvo sujeto al menos a subordinación.
- 3) **Que el cargo imputado del despido, aparentemente se haya efectuado conforme a ley, pero que en la realidad, el trabajador fue víctima de un medio y/o fuente de prueba ilícita**, obtenida con afectación de sus derechos fundamentales, como es la violencia, la tortura o simplemente, haya firmado la carta de renuncia por intimidación.

## V. DE LA JUSTICIA SUPRACONSTITUCIONAL

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-9/87, señala que “(...) el artículo 25.1 de la Convención es una disposición de carácter general que recoge la institución procesal del amparo, como procedimiento sencillo y breve que tiene por objeto la tutela de los derechos fundamentales ( **El habeas corpus bajo suspensión de garantías, supra 16**, párr. 32 ). Establece este artículo, igualmente, en términos amplios, la obligación a cargo de los Estados de ofrecer, a todas las personas sometidas a su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales. Dispone, además, que la garantía allí consagrada se aplica no sólo respecto de los derechos contenidos en la Convención, sino también de aquéllos que estén reconocidos por la Constitución o por la ley...»<sup>46</sup>.

“(...) En efecto, según ella, los Estados Partes se obligan a suministrar recursos judiciales efectivos a las víctimas de violación de los derechos humanos (art. 25), recursos que deben ser sustanciados de conformidad con las reglas del debido proceso legal (art. 8.1), todo ello dentro de la obligación general a cargo de los mismos Estados, de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción...”<sup>47</sup>.

El TCP al interpretar<sup>48</sup> los derechos constitucionales, entre ellos el derecho del trabajo, debe hacerlo de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de

46) Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987, párrafo 23, internet [http://www.corteidh.or.cr/seriea/seriea\\_09\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/seriea/seriea_09_esp.doc), acceso el 12 de septiembre de 2004.

47) Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Velásquez Rodríguez, Excepciones Preliminares, párrafo 91, internet [http://www.corteidh.or.cr/seriec/seriec\\_01\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/seriec/seriec_01_esp.doc) acceso el 12 de septiembre de 2004.

48) “interpretar” significa atribuir un significado a manifestaciones de un determinado lenguaje. El conjunto de procesos lógicos y prácticos a través de los que se realiza esa atribución de significado se denomina “interpretación”; término que designa, al mismo tiempo, a la actividad encaminada a describir el sentido de los enunciados o manifestaciones de un lenguaje (dimensión subjetiva y dinámica de la interpretación), y al resultado obtenido a través de dicha actividad (dimensión objetiva o estática). Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 254.

la Constitución, esto es observando los tratados internacionales en materia de derechos humanos así como la jurisprudencia vinculante de los tribunales internacionales de justicia que tengan competencia en pretensiones de derechos humanos<sup>49</sup>, dado que < los derechos fundamentales son el parámetro “de conformidad con el cual deben ser interpretadas todas las normas que componen nuestro ordenamiento” ><sup>50</sup>.

En efecto la Corte Interamericana, en el Caso del Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano vs. Perú) señala: **A)** En el fundamento 121: “Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que éstas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que el Estado deba pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación. Asimismo, el Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que éstos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas en la presente Sentencia. El Estado deberá proceder a fijar, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, los montos indemnizatorios respectivos, a fin de que las víctimas los reciban en el plazo más breve posible”<sup>51</sup>.

**B)** En el fundamento 128: “Para dar cumplimiento a la presente Sentencia, el Estado deberá pagar, en un plazo de seis meses a partir de su notificación, las indemnizaciones establecidas en favor de los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano. Al hacer efectivas las indemnizaciones otorgadas en la presente Sentencia, el Estado deberá pagar los montos relativos al valor actual de

---

49) Constitución de 1993

Cuarta Disposición Transitoria y Final:

“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

Ley 23506

Artículo 40º.-Ejecución de resoluciones expedidas por Organismos Internacionales

La resolución del organismo internacional a cuya jurisdicción obligatoria se halle sometido el Estado peruano, no requiere para su validez y eficacia de reconocimiento, revisión ni examen previo alguno. La Corte Suprema de Justicia de la República recepcionará las resoluciones emitidas por el organismo internacional, y dispondrá su ejecución y cumplimiento de conformidad con las normas y procedimientos internos vigentes sobre ejecución de sentencias.

**CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

Artículo V.- Interpretación de los Derechos Constitucionales

El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

50) Antonio Enrique Pérez Luño, Op. cit., p. 310.

51) Corte Interamericana, *Caso del Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano vs. Perú)*, fundamento 121, Internet, [http://www.corteidh.or.cr/serie\\_c/Serie\\_c\\_71\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/serie_c/Serie_c_71_esp.doc), acceso 09 de agosto 2004.



los salarios que se dejó de percibir en el correspondiente período (salarios caídos). Finalmente, si por algún motivo no fuese posible que los beneficiarios de las indemnizaciones las reciban dentro del plazo indicado de seis meses, el Estado deberá consignar dichos montos a su favor en una cuenta o certificado de depósito en una institución financiera solvente en las condiciones más favorables. Si al cabo de 10 años la indemnización no es reclamada, la suma será devuelta, con los intereses devengados, al Estado peruano<sup>52</sup>.

### **1. Del estado de indefensión.-**

#### **a) Del no pago de remuneraciones en los procesos de amparo**

Teniendo en cuenta la tutela brindada por la Corte Interamericana, el TCP deja en estado de indefensión al trabajador, cuando en las sentencias de amparo disponen, **el no pago de remuneraciones dejadas de percibir**<sup>53</sup>, desde la fecha del despido a la efectiva reincorporación, así como al no ordenarse que se efectúen los depósitos correspondientes a la CTS y que además, al no considerarse que el período dejado de laborar

52) Corte Interamericana, *Caso del Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano vs. Perú)*, fundamento 128, Internet, [http://www.corteidh.or.cr/serie\\_c/Serie\\_c\\_71\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/serie_c/Serie_c_71_esp.doc), acceso 09 de agosto 2004.

53) Sobre el no pago de remuneraciones, en sede ordinaria tiene pronunciamientos encontrados, al respecto la Cas. Exp. N° 649-2001 CALLAO, su fecha 2001-07-31, la Corte Suprema, al declarar infundado el recurso de casación y disponerse que no se case la sentencia de vista, expresó en sus considerandos: "...Octavo: Que, el derecho constitucional violado en este caso ha sido el derecho al trabajo al producirse la ruptura injustificada de la relación laboral, de modo que la acción de garantía está destinada a restablecer ese derecho vulnerado, lo cual se configura con la reposición en el empleo, habiendo cumplido plenamente la finalidad para la que están destinadas estas acciones de naturaleza constitucional. (...) Duodécimo: Que, si el demandante, consideraba que su despido era nulo y su pretensión accesoria era la de reclamar las remuneraciones que devenguen, debió recurrir a la vía ordinaria y entablar una demanda sobre nulidad de despido ante jurisdicción especializada, ya que su derecho a la tutela jurisdiccional estaba garantizado, pero si optó por interponer una acción de amparo constitucional, tenía que saber que la pretensión estaba limitada al derecho garantizado por la Carta Magna que es el de restablecimiento de la relación laboral".

Lo curioso del caso es que posteriormente en la Cas. Exp. N° 1154-2001-LIMA, su fecha 2001-11-01, declararon fundada la demanda, disponiendo en ejecución de sentencia que el Juez liquide el monto de las remuneraciones devengadas, señalando en sus considerandos: "(...)Octavo: Que, sin embargo, al restituirse el derecho conculcado y reincorporarse el trabajador al empleo, se restablece la relación laboral entre las partes, como si ésta nunca hubiese sido interrumpida, pues el acto lesivo sobre el cual ha recaído pronunciamiento jurisdiccional es el acto mismo del despido; en consecuencia, jurídicamente, el tiempo transcurrido fuera del empleo debe ser idéntico al transcurrido antes del cese, pues si no se le reconoce ningún atributo se estaría desnaturalizando los alcances del artículo primero de la Ley de Amparo y Habeas Corpus; (...)Décimo.- Que, el pago de remuneraciones devengadas por trabajo no realizado producto de una suspensión imperfecta está regulado por el artículo cuarenta del Decreto Supremo número cero cero tres-noventisiete-TR, norma que establece en forma imperativa que el abono por el período no laborado debe efectuarse con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes, debiendo aplicarse analógicamente al caso de autos para regular el pago de las remuneraciones devengadas en el sector público, a efecto de lograr una solución razonable de la presente controversia;"

Esta particular dualidad de criterios si bien no tienen efectos vinculantes para los órganos jurisdiccionales, lo que hacen es ratificar el estado de indefensión del trabajador, con la consiguiente comisión de un ilícito al no resolverse conforme al "Caso del Tribunal Constitucional". Pero en el peor de los casos una vez ejecutada la reposición, el trabajador tendría que demandar, por indemnización de daños y perjuicios que al menos sea equivalente a las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir; pero como ocurre en la realidad, el trabajador por conservar su empleo no le interesa accionar, pues de hacerlo seguramente que lo volverían a despedir, ya que a él, sólo le interesa continuar trabajando.

por el trabajador sea considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido, excepto para el récord vacacional.

En estos casos el TCP no tiene en cuenta que el derecho al trabajo, también está tutelado por los artículos 6 y 7 del “Protocolo de San Salvador”<sup>54</sup>; y que la no prestación efectiva de la fuerza de trabajo por el período arbitrariamente despedido, es causa imputable al empleador y constituye suspensión imperfecta del contrato, previsto por los artículos 11 y 40 de la LPCL, siendo así debe ordenarse el abono de las remuneraciones caídas y demás derechos conexos antes referidos, tal como tiene lugar en los casos de reposición del trabajador por la justicia ordinaria.

## VI. NUESTRA PROPUESTA.-

### **1. *Que la justicia ordinaria considere como despido nulo todo vulneración de los derechos constitucionales del trabajador***

Sobre el particular, para nuestro análisis partimos de la tesis de que todo despido que vulnera los derechos constitucionales del trabajador es un despido nulo. Consecuentemente, si el trabajador considera que la protección más adecuada frente al despido inconstitucional sea la reposición y no la indemnización, entonces en defensa de sus intereses, resulta su derecho postular la pretensión de nulidad de despido por ante la justicia ordinaria, debiendo en este caso el Juzgador emitir un pronunciamiento de mérito, correspondiendo en consecuencia al Juez interpretar creativamente como una nueva causal de nulidad de despido, todo acto de despido arbitrario que tenga como causa la afectación de los derechos constitucionales del trabajador, dado que todo ordenamiento democrático no puede tolerar el ejercicio de un derecho inconstitucional por parte de la patronal, pues por encima de todo está la dignidad de la persona

---

54) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales «Protocolo de San Salvador», regula: “Artículo 6: Derecho al Trabajo: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.  
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.  
“Artículo 7: Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo: Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;”.

humana, de no ser así, el trabajador sería un ciudadano de segunda categoría, que al interior de la empresa tendría que tolerar vejámenes inconstitucionales que afecten el goce de sus derechos constitucionales.

## **2. Observancia de órganos jurisdiccionales de fallo de Corte Interamericana**

Que todos los Órganos Jurisdiccionales, en observancia de la sentencia vinculante “caso del Tribunal Constitucional” de la Corte Interamericana, cuando dispongan la reposición del trabajador, también deben ordenar, el pago de remuneraciones caídas y demás beneficios sociales previstos por la legislación laboral, lo que implica que la sentencia de amparo también debe ser con efectos indemnizatorios y no solamente restitutorios.

## **3. De la modificación de la ley**

En tanto no haya nueva Constitución<sup>55</sup> y/o se apruebe el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo<sup>56</sup>, a fin de salvar la indefensión expuesta en autos, para que el trabajador conserve su empleo en aras de una tutela eficazmente adecuada, creemos que debe regularse legislativamente, que “es nulo el despido que tenga como causa el

---

55) Refiriéndonos sobre despido que agravia derechos fundamentales, la propuesta manejada en el proyecto de reforma constitucional. Indicamos en nuestro ensayo que: “En el proyecto de reforma de la Constitución, se han aprobado (...) en su artículo 27 regula la estabilidad laboral, en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y un deber; base del bienestar social y medio de realización de la persona. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad. El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por ley. El despido requiere de una causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución”, Asimismo en su artículo 29 señala que “En toda relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales”.

Al regularse de que “...En caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley.” el legislador, se inclina por la estabilidad laboral relativa y, al regular de que “... Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.” los señores Congresistas también constitucionalizan la estabilidad laboral absoluta; en suma será el legislador ordinario, quien dé contenido y desarrollo a la estabilidad laboral de salida.” Cayra Quispe Adolfo Nicolás. La estabilidad Laboral de Salida en el Perú, Internet, [www.asesor.com.pe/teleley/Articulos/lecca.htm](http://www.asesor.com.pe/teleley/Articulos/lecca.htm): (Estudio TyTL Torres y Torres Lara Abogados Asociados, acceso 2003-04-24.

56) [www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe) consulta 2003-10-30; Regula el Anteproyecto de la LGT “Artículo 132° Despido nulo: Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial el que tenga por motivo: 1. La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; 2. La discriminación, por cualquiera de las razones enumeradas en el Artículo XI, numeral 5, del Título Preliminar; 3. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado; y, 4. Presentar un reclamo al empleador o accionar ante las autoridades judiciales o administrativas competentes. Asimismo, es nulo cuando se impida al trabajador ejercer su derecho de defensa en el procedimiento de despido o se produzca en fraude a la ley, en el caso del artículo 153°.”

agravio de los derechos constitucionales del trabajador”<sup>57</sup>. A efecto de que en un proceso ordinario laboral, se dilucide en igualdad de armas, si el despido afectó derechos constitucionales<sup>58</sup> del trabajador.

## VII. CONCLUSIONES.-

- 1.- Como en nuestro país el trabajo es un recurso escaso, los despidos que afecten los derechos constitucionales del trabajador, se han amparizando por los efectos restitutorios de la tutela que brinda éste sistema de protección constitucional, que no concede la justicia ordinaria (salvo en las pretensiones de nulidad de despido).
- 2.- Se causa estado de indefensión al trabajador cuando el despido vulnera los derechos constitucionales del trabajador (no previsto por la legislación ordinaria), al menos en los siguientes casos:
  - 2.1.- Por inexistencia de vía paralela, para acudir al juez laboral, en los casos de despido arbitrario por: incausado, fraudulento, cuando afecte el debido proceso y, cuando sea lesivo a los derechos de ciudadanía del trabajador.
  - 2.2.- Cuando el derecho del trabajador a conservar el empleo no es líquido, puesto que la titularidad del derecho al trabajo exige probanza (en estación probatoria), salvo que la justicia constitucional la conceda.
  - 2.3.- Cuando el TCP desestima el pago de remuneraciones caídas, en flagrancia inobservancia de la jurisprudencia vinculante de la Corte Interamericana, “caso del Tribunal Constitucional”, en la que si se tuteló el pago de salarios caídos y demás prestaciones que regula nuestra legislación laboral.
- 3.- Todos los órganos jurisdiccionales al impartir justicia, deben hacerlo desde la Constitución y observando la jurisprudencia vinculante de los organismos ju-

57) Del proyecto de ley que proponemos (parte pertinente):

“Artículo 1.- Adiciónese el inciso f) en el artículo 29 del D. S. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral el siguiente texto bajo los siguientes términos:

f) El agravio de derechos constitucionales del trabajador”.

58) Las expresiones “derechos humanos”, “derechos fundamentales” y “derechos constitucionales”, coincidimos por lo expuesto por Luis Castillo Córdova, en el sentido que “si bien todas ellas aluden a una misma realidad, de modo que el empleo de una u otra se hace indiferente; existen razones en la dirección de preferir –al menos en lo que respecta al ordenamiento constitucional peruano-, el empleo de la expresión “derechos constitucionales”. Principalmente dos son las razones. En Primer lugar, por que la referida expresión alude al conjunto de derechos que se definen según la norma que los contiene. En efecto, cuando se habla de derechos constitucionales, se habla simplemente de todos aquellos derechos que han sido reconocidos por la norma constitucional, y que por esa circunstancia tiene estatus constitucional. En segundo lugar –y siempre dentro del ordenamiento jurídico peruano-, porque es una expresión que da idea de equiparación: si todos los derechos son constitucionales, entonces queda descartada la idea que entre ellos existe algún tipo de jerarquía o preferencia; idea a la que indefectiblemente se aludiría con la expresión “derechos fundamentales”. Luis Castillo Córdova, *Elementos de una teoría general de los derechos constitucionales*, Lima, Ara Editores, 2003, pp. 30-31.

risdccionales internacionales, como es entre otros, los fallos de la Corte Interamericana.

- 4.- A fin de no causar indefensión al trabajador los operadores del derecho, en especial los magistrados, deben considerar como causal de despido nulo todo despido arbitrario que vulnere los derechos constitucionales del trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Abramovich, Víctor y Courtis Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Editorial Trotta, S.A., 2002.
- 2.- Alonso Olea, Manuel y, Casas Baamonde María Emilia. *Derecho del trabajo*, Décima novena edición, Madrid, España, Civitas Ediciones, S.L., 2001.
- 3.- Alexy Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, versión castellana Ernesto Garzón Valdés, revisión Tuth Zimmerling, 1997.
- 4.- Blancas Bustamante, Carlos, *El despido en el derecho laboral peruano*, Primero Edición, Perú, Ara Editores, 2002.
- 5.- Bidart Campos Germán. “*La Interpretación de los Derechos Humanos*”, en Edgar Carpio Marcos, *El amparo y la tutela de los derechos fundamentales – curso a distancia para magistrados*, Perú, Academia de la Magistratura, 2003.
- 6.- Boaventura de Sousa Santos. “Los paisajes de justicia en las sociedades contemporáneas”, en Boaventura de Sousa Santos y Mauricio García Villegas, *El caleidoscopio de las justicias en Colombia*, Tomo I, primera edición, Colombia, Siglo del Hombre Editores, 2001.
- 7.- Boaventura De Sousa Santos. *La caída del ángelus novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*, Bogotá, Colombia, ILSA, 2003.
- 8.- Bobbio, Norberto. *El tercero ausente*, trad. Pepa Linares, Madrid, Ediciones Cátedra, S.A., 1997.
- 9.- Díaz Revorio Javier F, comp.. *Textos constitucionales históricos: el constitucionalismo europeo y americano en sus documentos*, Primera edición, Perú, Palestra
- 10.- Fix-Zamudio Héctor. “Introducción al derecho procesal constitucional”, en Revista Peruana de Derecho Constitucional, José García Marcelo (director), primera edición, Perú, ENMARCE EIRL, octubre 1999
- 11.- Cayra Quispe, Adolfo Nicolás. *El inacceso a la justicia laboral en el Perú*, Perú, Ergo- Imprenta y publicidad Trujillo Córdova EIRL, 2004.

- 12.- Cayra Quispe Adolfo Nicolás. “*Limitaciones del sistema de protección al derecho del trabajo cuando el despido agravia derechos constitucionales del trabajador en el Perú*”, en Normas legales: doctrina, jurisprudencia, actividad jurídica, Tomo 336, Vol. II, mayo 2004.
- 13.- Cayra Quispe Adolfo Nicolás. “*La flexibilización laboral*”, en Derecho innovativo, Año I, Nro1, enero del 2004.
- 14.- De la Cueva Mario. “*El nuevo derecho mexicano del trabajo*”, en Ferro Delgado, Víctor, *Derecho Individual del Trabajo*, materiales de enseñanza; PUC; Lima 1996.
- 15.- Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Tercera edición actualizada, Buenos Aires, Ediciones Palma 1998.
- 16.- Plá Rodríguez, Américo. “*Extinción del contrato de trabajo en Uruguay*”, en Pasco Cosmópolis, Mario, comp., *La extinción de la relación laboral*; editorial AELE; Lima-Perú, 1987.
- 17.- Pérez Luño, Antonio Enrique. *Derechos humanos, estado de derecho y constitución*, sexto edición, Madrid, España, Editorial Tecnos S.A., 1999.
- 18.- Neves Mujica, Javier, “*Libertad de trabajo, derecho al trabajo y estabilidad en el trabajo*”; En Asesoría Laboral; Año XII, N° 137; mayo 2002.
- 19.- Sastre Ibarreche, Rafael. “*»El derecho al trabajo, ¿un derecho en crisis permanente?*”, en Víctor Abramovich, María José Añón y, Christian Courtis, comp., *Derechos sociales: instrucciones de uso*, primera edición, México, Distribuciones Fontamara S.A., 2003.

## INFORMATOGRAFIA

- 1.- Cayra Quispe, Adolfo Nicolás. De la Etimología “Trabajo”. Revista Aportes Andinos Julio 2004, Universidad Andina Simón Bolívar; Internet <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista10/actualidad/adolfo%20cayra.htm>, 2004-07-28.
- 2.- Cayra Quispe Adolfo Nicolás. *La estabilidad Laboral de Salida en el Perú*, Internet, [www.asesor.com.pe/teleley/Articulos/lecca.htm](http://www.asesor.com.pe/teleley/Articulos/lecca.htm): (Estudio TyTL Torres y Torres Lara Abogados Asociados, acceso 2004-08-09).
- 3.- Diego García-Sayán, Democracia, mercado y derechos económicos, sociales y culturales, internet <http://www.cajpe.org.pe/>, acceso 2004-07-06
- 4.- Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África, Curso sistemático de derechos humanos, Internet, <http://www.iepala.es/DDHH/>, acceso 2004-08-18.
- 5.- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987, internet [http://www.corteidh.or.cr/seriea/seriea\\_09\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/seriea/seriea_09_esp.doc), acceso 2004-09-12.

- 6.- Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Velásquez Rodríguez, Excepciones Preliminares, internet [http://www.corteidh.or.cr/seriec/seriec\\_01\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/seriec/seriec_01_esp.doc), acceso 2004-09-12.
- 7.- Corte Interamericana, *Caso del Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano vs. Perú)*, Internet, [http://www.corteidh.or.cr/serie\\_c/Serie\\_c\\_71\\_esp.doc](http://www.corteidh.or.cr/serie_c/Serie_c_71_esp.doc), acceso 2004-08-09.
- 8.- Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP. N° 976-2001-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.
- 9.- Tribunal Constitucional, caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, EXP. N° 1124-2001-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/1124-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.
- 10.- Tribunal Constitucional, caso Rita Diburga Alegría, EXP. N° 794-99-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2000/0794-1999-AA.html>, acceso el 2003-10-29.
- 11.- Tribunal Constitucional, caso Angel de la Cruz Pomasoncco y otros, EXP. N° 1397-2001-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/1397-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29.
- 12.- Tribunal Constitucional, caso Eusebio Llanos Huasco, EXP. N° 976-2001-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/0976-2001-AA.html>, acceso el 2003-10-29
- 13.- Tribunal Constitucional, caso Jesús Favio Mendieta y Ríos, EXP. N.º 1001-2001-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/1001-2001-AA.html>, acceso el 2004-01-02.
- 14.- Tribunal Constitucional, caso María Martha Sánchez Tasayco, EXP. N° 364-98-AA/TC, internet <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/0364-1998-AA.html>, acceso el 2003-12-29.