



SOCIETÀ E DIRITTI - RIVISTA ELETTRONICA 2023 ANNO VIII n.16.

Aspectos sociales de la jornada laboral y el despido sin causa justificada. Constitución de 1979 y constitución de 1993 del Perú



2023 ANNO VIII NUMERO 16

di Jaime Gomez Valverde <https://doi.org/10.54103/2531-6710/21903>



SOCIETÀ E DIRITTI - RIVISTA ELETTRONICA 2023 ANNO VIII N.16

ASPECTOS SOCIALES DE LA JORNADA LABORAL Y EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA. CONSTITUCIÓN DE 1979 Y CONSTITUCIÓN DE 1993 DEL PERÙ

Tizio Ottaviano

Social aspects of working time and dismissal without justified cause. 1979 Constitution and 1993 Constitution of Peru

Resumen

Se expone los antecedentes en el Perú del reconocimiento de la jornada laboral y se analiza la afectación a los derechos fundamentales del despido arbitrario tal como están legislados en las constituciones del Perú de 1979 y la de 1993 actualmente vigente. Se examina el contexto económico como condicionamiento en la regulación del despido sin causa. Los costos laborales y los derechos fundamentales. La protección judicial del trabajador despedido sin causa contraponiendo la jurisprudencia constitucional versus la jurisprudencia laboral

Palabras claves: Jornada laboral – despido sin causa – Constitución del Perú

Abstract

The background of the recognition in Perú of the working day is exposed and the affectation to the fundamental rights of the arbitrary dismissal is analyzed as they are legislated in the constitutions of Peru of 1979 and that of 1993 currently in force. The economic context is examined as a condition in the regulation of dismissal without cause. Labor costs and fundamental rights. The judicial protection of the worker dismissed without cause, contrasting constitutional jurisprudence versus labor jurisprudence.

Keywords: Workday - dismissal without cause - Constitution of Peru .

Autore: Jaime Gomez Valverde, Abogado, Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Candidato doctorado UNMSM

Articolo soggetto a revisione tra pari a doppio cieco.

Articolo ricevuto il ... approvato il ...

1. Antecedentes en el Perú del reconocimiento de la jornada laboral

Los derechos laborales reconocidos a los trabajadores, partiendo de las fuentes normativas, la jornada laboral de ocho horas fue establecida en el Perú mediante el DS de 15 de enero de 1919, siendo presidente de la República José Pardo y Barreda. El mismo año, la OIT por decisión de la Conferencia General celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919, se aprobó el Convenio No.1 sobre la duración de trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana, salvo excepciones. Esta es la secuencia histórica de normas y fechas del reconocimiento de este derecho fundamental para los trabajadores del sector privado y público. Este derecho tiene vigencia más de 103 años a la fecha.

Sin embargo, este dato histórico de conocimiento público de los estudiosos del derecho de trabajo, debe merecer en esta oportunidad revelar, que con anterioridad al año de 1919, vía convenio colectivo, otra fuente importante del derecho de trabajo, celebrado por los trabajadores marítimos del Puerto de Mollendo (Arequipa), con las agencias marítimas, propietarios de lanchas, Cámara de Comercio de Mollendo e intervención de la Cámara de Comercio de Arequipa, el 30 de marzo de 1918, se pactó y estableció la jornada de trabajo, el pago de las horas extras o jornada extraordinaria, como solución a un conflicto laboral por una huelga convocada por trabajadores de este sector. A nuestro criterio, este es el primer antecedente importante que no ha sido considerado por el legislador ni por los estudiosos de derecho de trabajo. A continuación, el texto del acuerdo:

“ha sido solucionado, cediendo las empresas y compañías de lanchas, en atención a los graves daños que en forma pacífica pero efectiva causaban, a solicitud mediadora de la Cámara de Comercio de Arequipa, que mandó una comisión compuesta de los señores J. Barclay y L. Ricketts. He aquí la forma de arreglo: Estibadores e Izaje – Tienen un aumento de 7 centavos en tonelada, trabajando de 7 a 11 a.m. y de 12 a 5:30 p.m., con descanso de una hora para almorzar, de 11 a 12m. Extra – todo trabajo a la hora de almuerzo, recibirá una gratificación de la casa que lo solicite. Lancharos – Trabajarán de 6 a.m. a 5:30 p.m. Se han hecho los aumentos de sobretiempos por la The Mollendo Agencies Co. De 5:30 a 12 p.m., S/. 7.50 a 12 p.m. a 6 a.m., S/. 15.00 – Domingos y días feriados, en todos los vapores, de 6 a.m. a 5:30 p.m. S/. 7.50 – Fuera de esta hora se pagará el doble – Todos estos trabajos, de los buques a la boya – Trabajo día feriado, del buque al muelle, 50% de aumento sobre lanchaje – Del buque a la boya S/ 7.50. Extra Izaje y Estibadores – Domingos y días feriados, 75% sobre el jornal¹”.

“Todos los gremios y demás reclamantes se desisten de toda otra pretensión, salvo las de carácter disciplinario, que dependen de la Capitanía de puerto, con la que se arreglarán separadamente²”.

¹ Pág. 46

² Pág. 50

“The Mollendo Agencies Company, conviene en aumentar las remuneraciones de los obreros del depósito San Patricio, de dos soles que ganaban anteriormente, a dos soles cincuenta centavos, diarios; y que no se despedirá a ninguno de los actuales operarios, sin causa justificada, distinta de las derivadas de la huelga que ha terminado” (p.50).

“En virtud de este arreglo, de carácter definitivo, todos los gremios y demás reclamantes se comprometen a reanudar inmediatamente las labores interrumpidas por la huelga, desde el día de mañana treinta de marzo que termina; y todo lo acordado en esta acta, de carácter inamovible, será sometido inmediatamente y en la parte pertinente, después de firmada, a los trámites reglamentarios y a la sanción del S. Gobierno”.

“En fe de lo cual, debidamente inteligenciados, todos los concurrentes firmaron esta acta por triplicado.

E. Luis Riocketts- J. Barclay- Gmo. Elías- S. Gutiérrez- L. Blaisdell- H. Marshall- J.S. Osorio- Ther Mollendo Agencies Co., Henry Richmond, Administrador- J.F. Rowlands- W.J. Donnelly- A.M. Simons- José S. Rodríguez. Máximo Espinosa y siguen las firmas de los demás delegados obreros” (p.50).

El detalle de este importante documento histórico está contenido en una publicación de Guillermo Elias y Rivera, *La Huelga de Mollendo de 1918, un antecedente del establecimiento de la jornada de las ocho horas en el Perú*, Editor José Coloma Gyax, Instituto Latinoamericano de Cultura y Desarrollo, 2005.

Los temas resaltantes del acta de solución de la huelga ocurrida en marzo de 1918 en la ciudad de Mollendo, son la regulación de la jornada del trabajo de los trabajadores del puerto, monto de la remuneración diaria, la tasa de la jornada extraordinaria, el reconocimiento del horario de refrigerio (almuerzo), despido por causa justificada, la vigencia permanente de las cláusulas del acuerdo. Consecuentemente, resalta la regulación de la jornada laboral diaria, la tasa por jornada extraordinaria, y el despido debe obedecer a una causa justificada en un convenio colectivo de trabajo o acuerdo.

En la oportunidad que se celebró este acuerdo, tampoco existía marco regulatorio de la huelga y la negociación colectiva, de tal manera que el presidente de la República³, en su mensaje al Congreso de la República manifestó: (...) “Ya en mis anteriores mensajes, tuve ocasión de encareceros la dación de una ley que encauce, dentro de normas de elevada justicia social, las demandas del proletariado; y hoy, frente a la experiencia que acusa el movimiento obrero de los últimos tiempos, vengo a pedirlos nuevamente, la reglamentación del derecho de huelga, en forma que consulte, a la vez que las aspiraciones legítimas de los trabajadores, los derechos del empresario y la conveniencias generales de la sociedad. Una legislación que comprenda todos estos aspectos del problema” (p. 59).

³ José Pardo y Barreda.

La importancia del tema tratado en esta oportunidad, nos lleva a resaltar lo siguiente, que en materia laboral fue posible crear derechos e inclusive ir más allá de las normas existentes, lo que hoy se define como libertad sindical y negociación colectiva del trabajo. Hoy las normas laborales (contenidas en la Constitución, Leyes, Decretos Legislativos, Decretos Supremos) son normas de derecho mínimo que pueden ser superadas por acuerdos laborales entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, contenido esencial de la autonomía colectiva del trabajo.

En el derecho comparado, la Constitución de México de 1917 (Querétaro) y la Constitución de Alemania de 1919 (Weimar), constituyen la fuente más antigua del reconocimiento de derechos laborales con jerarquía constitucional, los que antecedieron a los establecidos en los Convenios por la Conferencia General de la OIT, entre los que resaltan la jornada de trabajo, la estabilidad en el trabajo, la negociación colectiva, etc.

En el Perú, la Constitución de 1979, reconoció a los trabajadores derechos laborales, muchos de ellos regulados por Leyes, Decretos Leyes y Decretos Supremos. La Constitución vigente desde 1993, por ejemplo establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de los trabajadores y los empleadores (artículo 24); la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, se regulan por ley o por convenio (artículo 25); la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27); se reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, se garantiza la libertad sindical, fomento de la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (artículo 28). Leyes laborales y Reglamentos han desarrollado los derechos constitucionales.

Finalmente, resaltar lo importante que ha significado la autonomía de la voluntad en el derecho de trabajo, para resolver un conflicto laboral y reestablecer el desarrollo de la relación laboral y la paz social.

El reinado de la autonomía de la voluntad ha comenzado en el Derecho del Trabajo, pero su consagración rotunda y general parecía exigir una declaración solemne y de conjunto. Así lo estiman, al menos, las Cortes de Cádiz, que recogen en su sesión de 31 de mayo de 1813, como proyecto de Decreto, una proposición del conde de Toreno. La exposición de motivos del proyecto es brevísima, contundente, pues declara que tiene “como justo objeto remover las trabas que ha ahora ha entorpecido el progreso de la industria”⁴.

⁴ Bayón Chacón, Gaspar, La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo, limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español, Editorial Tecnos SA, Valverde, 3º., Madrid, 1955, p.295

2. Despido sin causa y derechos fundamentales: protección del trabajador frente al despido

2.1. Constitución Política de 1993 versus Constitución Política de 1979

El 08 de noviembre de 1991, se promulgo el Decreto Legislativo No. 728, que impulsa en materia de la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, disimuladamente un cambio en la protección con relación a lo establecido en la Ley 24514. Es precisamente, en el caso de despido injustificado del trabajador que ingresa a laborar a partir de la vigencia del Decreto Legislativo No. 728, que faculta al Juez a disponer el pago de la indemnización en lugar de la reposición (artículo 72). Y para los trabajadores comprendidos en el régimen de la Ley 24514, el Juez no estaba facultado a variar la reposición del trabajador (Segunda Disposición Transitoria y Final). Esta casuística, nos permitirá explicar los alcances de la protección de la Constitución de 1979 y la Constitución de 1993 cuando el trabajador es despedido.

Cuando estaba vigente la Constitución de 1979, la protección consistía que el trabajador solo podía ser despido al incurrir en causal señalada en la ley y debidamente comprobada, conforme al artículo 48; luego la norma de desarrollo constitucional contenida en la Ley 24514, faculto al juez a reponer al trabajador en su empleo cuando el despido era injustificado o improcedente.

Entonces, estaba vigente simultáneamente la Constitución de 1979, la Ley 24514 y el Decreto Legislativo 728, para regular la misma materia. Además, en un mismo centro de trabajo puede existir trabajadores con diferente protección frente al despido. Trabajadores que no pueden ser despedidos mientras no incurran en causa legal, y trabajadores que, si pueden ser despedidos, aunque no incurran en causal, en este último caso solo se paga la indemnización tarifada, en lugar de la reposición. Estos hechos muestran que la intención era modificar la protección, eliminar la reposición, e implementar la flexibilidad de salida en la relación de trabajo.

Esta modificación en la protección, violaba la Constitución, al introducir la estabilidad relativa, cuando la norma constitucional propiciaba un sistema de estabilidad absoluta, donde la protección consistía en la reposición del trabajador cuando era despedido injustificadamente.

El Decreto Legislativo 728, abrió el camino para lo modificación del artículo 48 de la Constitución de 1979; y posteriormente dio origen al artículo 27 de la Constitución de 1993, cuyo objetivo principal era eliminar la estabilidad laboral y sobre todo la reposición en el trabajo.

El artículo 27, precisa que " la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". La norma tiene una redacción distinta al artículo 48 de la Constitución de 1979, es defectuosa

en su alcance, porque el propio Tribunal Constitucional ha tenido en su momento dos interpretaciones respecto a la protección que otorga al trabajador, declarando improcedente la reposición de un trabajador despedido sin alegar causa el empleador¹, y la otra que declara fundada la reposición del trabajador despedido sin causa¹. Estos dos momentos tienen como norma de aplicación al despido el segundo párrafo del artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 27 de la Constitución de 1993.

Significa ello, como precisa el doctor Francisco Javier Romero Montes, que (...) "el Tribunal Constitucional ha expresado dos formas diferentes de interpretar el mensaje del artículo 27 de la Constitución, debido a su deficiente redacción¹; (...) el Tribunal Constitucional ha cumplido su rol. Si las consecuencias del fallo incomodan a determinadas personas y abogados no es responsabilidad del Tribunal. Por el contrario, es un punto de vista muy importante que hay que respetarlo, en tanto no se modifique el artículo 27 de la Constitución. La preocupación de los que redactaron el artículo 27 estuvo ligada al tema de la clase de estabilidad que debía imponerse en la nueva Constitución. El propósito era abolir la estabilidad absoluta de la Constitución de 1979 y reemplazarla por una estabilidad relativa. Se pensó entonces que tal objetivo se lograría con un texto programático que permitiría que una ley fuera la que estableciera la medida adecuada. De esta manera se descuidó la redacción del artículo 27 para darle prioridad a la ley que debía contener una estabilidad relativa, mediante el pago de una indemnización que se mediaría teniendo en cuenta el sueldo del trabajador, así como su antigüedad¹".

El artículo 27 de la Constitución, no protege el despido arbitrario, pues conforme al 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR¹, TUO del Decreto Legislativo No. 728, norma de desarrollo constitucional, se habilita y faculta al empleador a despedir arbitrariamente sin motivación o causa señalada en la ley, y solo está obligada a pagar la indemnización tarifada. Coincidimos con lo expresado por el doctor Romero Montes, cuando afirma que "el artículo 34 del Decreto Legislativo es más completo en su redacción para el propósito de abolir la estabilidad laboral absoluta, aspecto en el que no se ubica el artículo 27 de la Constitución, factor que ha servido al Tribunal Constitucional para considerar que el Decreto Legislativo es inconstitucional"(...), agrega (...) "El artículo 27 de la Carta, realmente es impreciso y muy subjetivo y ha dado lugar a más de una interpretación natural y correcta por parte del propio Tribunal Constitucional, al margen de las consideraciones de los abogados y otros especialistas del tema. (...) Indudablemente, que los que redactaron el artículo 27 de la Constitución no perseguían sino abolir constitucionalmente la clase de estabilidad que contenía el artículo 48 de la anterior Constitución. Pero su deficiente redacción a la vez ocasionó su errónea seguridad, por parte de los que elaboraron el citado artículo, a cerca de los efectos que tendría el golpe de Estado que originó el nacimiento de la nueva Constitución despreocupado a sus autores. Pensaron que con el artículo 27 de la Carta más un dispositivo como el que aparece, en la actualidad en el artículo 34 del Decreto Legislativo 728 habían cerrado el

circuito. Tal concepción fue de corto plazo. No imaginaron que a largo plazo podía aparecer un Tribunal Constitucional, como el actual, que por la vía de interpretación desarticularía aquel circuito que los autores del artículo 27 lo creían cerrado”¹.

Consecuentemente, la redacción del artículo 27 de la Constitución de 1993, no garantiza el derecho fundamental al trabajo que señala el artículo 22 de la misma Carta. Causando desprotección del trabajador.

2.2. Derechos Fundamentales y la relación de trabajo

¿Hay alguna relación entre derechos fundamentales y la relación de trabajo a propósito del despido sin causa?; sí hay una relación estrecha e importante que es necesario describirla. Para lo cual, debemos describir el contenido de cada uno de ellos.

Los derechos fundamentales, (...) “son los derechos básicos de la persona que se fundamentan en su dignidad y que, a su vez, se constituyen como fundamento del Estado y de la sociedad en su conjunto, para lograr su respeto y efectiva vigencia resulta necesario conocer que es derecho fundamental y a que tenemos derecho cuando invocamos un derecho fundamental”¹.

(...) “Los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución constituyen componentes estructurales básicos del conjunto del orden jurídico objetivo, puesto que son la expresión jurídica de un sistema de valores que por decisión del constituyente informan todo el conjunto de la organización política y jurídica. En este orden de ideas, permiten la consagración práctica del postulado previsto en el artículo 1 del referido texto que concibe a la persona humana como el “fin supremo de la sociedad y del Estado” (...)¹. (Expediente No. 1042-2002-AA, 06/12/02, S2, FJ 2.2).

(...) “El concepto de derechos fundamentales comprende “tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, y es instrumento necesario para el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica”. (Peces-Barba, Gregorio. Curso de Derechos Fundamentales, Teoría General. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado, 1999, p. 37). Exp. 1417-2005-AA, 08/07/05, P, FJ 2)¹.

(...) “Estos derechos sociales que la CE reconoce a los trabajadores, no viene sino a sumarse a los que estos ya ostentaban por su simple condición de persona. En relación, pues, con estos últimos derechos de la persona, y ciñendo este análisis exclusivamente a los derechos fundamentales y libertades públicas,

cabe afirmar que alguno de ellos, como los de igualdad y no discriminación, aunque - tienen un alcance general, encuentran en las relaciones de trabajo un terreno de aplicación especial apropiado -"¹.

Las citas bibliográficas que anteceden y que guardan relación con conceptos fundamentales, nos ayudan a comprender la dimensión y contenido de los derechos fundamentales. Sobre todo, si el derecho fundamental que está de por medio, cuando se regula sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador - el despido -, se trata del derecho al trabajo y el de defensa de la persona humana y respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, conforme a los artículos 22 y 1 de la Constitución de 1993.

El derecho al trabajo y el de dignidad de la persona, son la clave de la bóveda, sobre la que debe construirse la regulación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa por el empleador. Entonces, la regulación sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, debe ser jurídica y respetar principios éticos; en la realidad no lo es, por cuanto la solución que ha dado el poder constituyente (Congreso Constituyente) y el legislador (Poder Ejecutivo) respecto a la protección frente al despido sin causa ha primado fundamentos de política y económicos, y no precisamente los de orden jurídico. Es decir, ha prevalecido el factor económico con relación a la dignidad de la persona y el derecho fundamental al trabajo¹.

Este escenario no debe existir, y de existir en el estado constitucional de derecho que vivimos, esta contradicción, puede salvarse aplicando lo previsto en el artículo 23 de la Carta¹, señala que en "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Al respecto, el Tribunal Constitucional, frente al ejercicio abusivo del empleador de la facultad de despedir al trabajador sin motivación, conforme al artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, declaró que este acto violaba el derecho constitucional al trabajo, definiendo así su contenido esencial - "El contenido esencial de este derecho constitucional 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" (...) Exp. No. 1124-2001-AA, 11-07-02, P, FJ 12. (...) "entendido como proscripción de ser despedido salvo que medie una motivación justificada o se indemnice. Este ámbito de protección no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a las eventuales decisiones arbitrarias por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídico-laboral. De ahí que la Constitución en su artículo 27 haya señalado que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", Exp. No. 3330-2004-AA, 11-07-2005, P, FJ 30¹.

Finalmente, es importante reiterar, la existencia de una relación estrecha entre derechos fundamentales y la relación de trabajo, por cuanto los derechos fundamentales tienen una proyección horizontal y que debe respetarse, observarse y defenderse su vigencia en la relación laboral¹.

2.3 El Marco económico como condicionamiento en la regulación del despido

sin causa

En la regulación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, - despido sin causa -, como se afirmó anteriormente no solo interviene el aspecto jurídico, sino también el aspecto político y económico con mayor preponderancia.

De la revisión del instrumento denominado Consenso de Washington, promovido por el FMI, Banco Mundial y otros, resaltan acuerdos para que los Estados como el Perú¹, adoptara políticas que promueva la revisión de la legislación laboral, en las que se priorice la flexibilidad del marco regulatorio. Los Estados estaban obligados a cumplir con dicha política económica, al estar de por medio el financiamiento de créditos necesarios para atender necesidades básicas.

La implementación de estos acuerdos, en el Perú, se realizó con el Decreto Legislativo No. 728, que modifica sustancialmente el marco regulatorio existente respecto a la legislación laboral. Y precisamente en la exposición de motivos se encuentra la fundamentación política y económica que sustenta esta influencia.

(...) "La ley de fomento del empleo se inscribe claramente dentro de las líneas de la tendencia doctrinaria dominante en el Derecho Laboral contemporáneo, surgida a inicios de la década de los ochenta en los países industrializados con economía de mercado. Los más recientes desarrollos y evoluciones del pensamiento económico coinciden en asignarle al mercado un rol fundamental en la asignación eficiente de recursos, y el mercado de trabajo tampoco constituye una excepción a esta regla general. Es así que como gobiernos de corte socialista como España, Francia o Italia se han volcado a dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, en especial las denominadas - franjas débiles - del mercado: jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de edad, etc." (...)

(...) "Empero, los cambios más significativos que introduce la Ley de Fomento del Empleo están referidos a la necesaria flexibilización del rígido sistema de estabilidad absoluta instaurado por la Ley N°

24514. En efecto, se contempla la posibilidad de que el Juez, atendiendo las circunstancias especiales de cada caso, tenga la opción con criterio de conciencia sustituir la obligación de la reposición por el pago de una indemnización. Sin embargo, ello es potestad discrecional del Magistrado del Trabajo. (...) Por tanto, se estaría respetando el principio de protección contra el despido arbitrario (Art. 48), al sancionarse expresamente toda violación contra el ordenamiento jurídico, sea a través de la obligación de reposición o a través del pago de una indemnización. Todo ello dependerá en última instancia de la magistratura del trabajo, quedando tutelado siempre el trabajador como la parte débil de la relación laboral". (...)

Los fundamentos contenidos en la exposición de motivos de la Ley de Fomento del Empleo, revelan que la regulación de la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, ha primado el aspecto económico¹ y la política neoliberal¹, que propugna la libertad de comercio y contratación¹. Para ello utilizan problemas no resueltos en el país, como el empleo y la generación de inversiones nuevas, señalando como responsable que la legislación laboral no promueve la creación de nuevos puestos de trabajo por los sobre costos laborales, y la informalidad que provoca. Entonces, se propugna reducir los costos laborales, proponiendo desaparecer la estabilidad laboral, flexibilizar el despido, reducir el monto de la indemnización por despido arbitrario, así como flexibilizar el ingreso a través de la contratación modal. Entonces, el trabajador es tratado como costo del producto o del servicio, finalmente como una mercancía. Esta política laboral y económica es contraria, a los principios contenidos en la Constitución de la OIT, y fundamentalmente "que el trabajo no es una mercancía".

Las consecuencias de la aplicación de esta política laboral, y nuevo marco laboral, en los países industrializados de la Comunidad Europea, de cuyo ejemplo se valió el legislador nacional para promulgar el Decreto Legislativo 728, ha conllevado que los Estados miembros de la UE aprueben la Carta de Niza¹, acordando como derecho fundamental que el despido debe ser causal, eliminándose el despido arbitrario.

2.4. Los costos laborales y los derechos fundamentales

La información revisada con relación a los costos laborales del despido, nos convoca a realizar una referencia obligatoria de una investigación efectuada por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) con el nombre de "Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del Mercado Laboral Peruano"¹, (2000), cuyos resultados son los siguientes:

(...) "En 1991 se inició un proceso de cambios en la legislación laboral que ha llevado a que el Perú sea uno de los países que más ha flexibilizado su mercado de trabajo durante la década pasada. Las reformas permitieron una reducción importante en los costos del despido, principalmente debido a la abolición de la estabilidad laboral y la paulatina reducción del pago de indemnización por despido. En esta investigación se analiza la evolución y el impacto de los componentes del costo del despido (determinados por la interacción de la legislación sobre estabilidad laboral, la indemnización por despido y el periodo de prueba) sobre el mercado laboral peruano". (...)

(...) "Los costos de despido, determinados por la estructura de las indemnizaciones y por la legislación sobre estabilidad laboral, constituyen una suerte de impuesto que las empresas deben pagar cuando despiden a un trabajador. Este impuesto tiene potenciales efectos negativos sobre el nivel de empleo, ya que los mayores costos esperados por despedir al trabajador encarecen el factor trabajo y reducen la contratación, al menos bajo modalidades formales de empleo. También tiene efectos sobre la velocidad de ajuste del empleo a los niveles óptimos y finalmente, tiene efectos sobre la estructura del empleo, en tanto pueden incentivar la contratación informal o la contratación temporal". (...)

(...) "La existencia de costos de despido aumenta las provisiones financieras que las empresas deben de acumular con el fin de enfrentar posibles despidos en la eventualidad de shocks que reduzcan el nivel de demanda de empleo. Esto incrementa el costo esperado de cada trabajador al momento de contratarlo y por lo tanto reduce la demanda de empleo de largo plazo (...). Un efecto adicional de los costos de despido es que, en la medida que las decisiones de contratación de personal se hacen irreversibles (extremo al que se llega con la estabilidad laboral absoluta), el trabajo se convierte en un factor cuasi fijo". (...)

(...) "Con respecto al efecto directo del pago esperado de indemnización por despido sobre el empleo, en el período 1987-1990, tanto a nivel de empresa como sectorial, la variable $E(xp)$ tuvo un coeficiente negativo y significativo (-0.892 a nivel sectorial y -0.310 a nivel de empresa). Esto es consistente con la teoría de que elevados costos de despido tienen un efecto negativo sobre la demanda de trabajo, reduciendo el nivel del empleo. En el periodo 1995-1997 el coeficiente se reduce considerablemente, cayendo a - 0.315 a nivel sectorial y - errónea 0.140 a nivel de empresa, y perdiendo significancia en ambos casos. Esto estaría relacionado a los cambios en la legislación ocurridos a partir de 1991, en que los costos de despido se redujeron fuertemente a través de la eliminación progresiva de la estabilidad laboral y los cambios en la estructura del pago de indemnización por despido. De manera similar, y solo en el panel a nivel de empresa, la interacción del pago esperado de indemnización por despido con el rezago del empleo, como una medida del costo marginal de cambios en el empleo, tuvo, como era de esperarse, un coeficiente pequeño pero significativo que decrece en el tiempo". (...)

(...) “Los contratos temporales han sido utilizados como una medida para reducir los costos de despido y las rigideces del mercado de trabajo, tales como los mecanismos indemnizatorios o las regulaciones de estabilidad laboral”. (...)

(...) “Los cambios legislativos observados durante la década del noventa permitieron reducir los costos de despido. Por un lado, el pago de indemnizaciones se redujo considerablemente en comparación con el esquema vigente en los ochenta (a pesar del retroceso observado a fines de 1996). Se ha encontrado que los pagos esperados por conceptos de indemnizaciones como porcentaje de las remuneraciones totales se redujeron de manera muy importante, en particular en 1991, lo que implicó una caída drástica en los costos de contratación y despido. Por otro lado, la estabilidad laboral absoluta fue reemplazada por la protección contra el despido arbitrario en 1995, eliminándose la reposición del trabajador en el empleo”. (...)

Los datos recogidos, nos permiten demostrar que, en la regulación del despido, el legislador ha tenido en cuenta fundamentalmente el aspecto o factor económico¹, más que el jurídico y el de los derechos fundamentales establecidos en la Carta Fundamental. La evidencia de lo afirmado está el contenido de los artículos 27 de la Constitución de 1993 y el segundo párrafo del artículo 34 del DS 003-97-TR, que ampara el despido sin causa.

Para economistas, empleadores, abogados y legisladores que comparten esta posición, los derechos laborales son costos e impuestos al valor trabajo. Concepto con el que no estamos de acuerdo, por considerar al trabajo como una mercancía, olvidando que está de por medio la persona humana que tiene derecho a su dignidad y al trabajo, configurados como derechos fundamentales.

2.5. Evolución de la protección judicial del trabajador despedido sin causa, jurisprudencia constitucional versus jurisprudencia laboral

Antes de efectuar el desarrollo de la protección judicial frente a la afectación del derecho fundamental del trabajador, es necesario, traer a colación la presente cita: (...) “Sentado que el derecho fundamental conlleva el derecho a protección que supone la posibilidad, en primer lugar, de acudir al órgano judicial para su defensa y protección, puede deducirse sin dificultad que, conforme los señala Peces-Barba, -(l)a piedra angular de la protección de los derechos fundamentales es el control jurisdiccional. Solamente cuando el derecho fundamental puede ser alegado por su titular ante un Tribunal de Justicia, es posible hablar realmente y en un sentido integral de protección” (1995, p. 513). No existe, por ello,

objeción alguna a reconocer que la eficacia real de los derechos fundamentales no deriva tanto de la solemnidad o amplitud de su declaración o del reconocimiento en los textos constitucionales, cuando de la extensión e idoneidad de sus garantías, ya que sin estas los derechos subjetivos serían una entelequia, retórica vana”¹.

La redacción deficiente del artículo 27 de la Constitución de 1993, y del segundo párrafo del artículo 34 del DS No. 003-97-TR, cuyo contenido propicia el despido sin causa de los trabajadores, motivo que los trabajadores al ser privados sin motivo del derecho al trabajo, se vieran obligados a solicitar el control jurisdiccional del despido”¹.

El Poder Judicial, a través de sus órganos especializados, como son los juzgados y salas laborales, uniforme en sus sentencias declaró improcedentes las demandas en las que se cuestionaba el despido sin causa. Legalizando el despido bajo el argumento que la ley solo prevé el pago de la indemnización tarifada.

De otro lado, a nivel de la justicia constitucional, las acciones de amparo, también fueron denegadas, por la interpretación que tuvo entonces el Tribunal Constitucional en los recursos de agravio constitucional, respecto a la constitucionalidad y legalidad del despido sin causa, la protección al trabajador consiste en la indemnización prevista en la ley, mas no la reposición; esta posición fue uniforme desde la vigencia de la Constitución de 1993 hasta el año 2002, que el TC cambia de posición al interpretar de manera distinta el artículo 27¹ de la Carta Fundamental, fijando posición sobre el contenido esencial del derecho al trabajo, previsto en el artículo 22, y declaran que el segundo párrafo del artículo 34 es inconstitucional por cuanto el despido es una institución causal (Caso Telefónica del Perú).

La comprobación de esta realidad, se corrobora con las resoluciones publicadas en las revistas especializadas como normas legales¹, gaceta jurídica¹, entre otros, en los periodos señalados.

Podemos concluir, afirmando que la posición uniforme tanto del PJ y del TC, en un principio y casi por una década, eran legalista, solo aplicaban la ley ordenando el pago de la indemnización cuando se realizaba el control del despido sin causa. Desmarcándose de esta posición el TC con la decisión adoptada el 2002 en un proceso de amparo, donde se aprecia una posición en defensa de los derechos fundamentales, como alternativa de control al despido arbitrario.

La situación descrita no solo ocurrió en el Perú, sino en ordenamientos similares como es el caso de España, y esto se revela en la investigación efectuada por Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey, como se puede apreciar del siguiente texto: (...) “La importancia del control judicial de los despidos no surge de criterios técnicos o de una tradición legislativa concreta. En su código genético se encuentra el reconocimiento del derecho al trabajo en las constituciones europeas de la segunda posguerra mundial. La

expresión de derecho del trabajo ha sido desde sus primeros pasos el recipiente en el que la protección al trabajador frente al despido ha encontrado relevancia constitucional. Aunque el contenido del derecho del trabajo no puede reducirse a este único aspecto, no es posible restar importancia a que, como reconoció nuestro Tribunal Constitucional (TC) hace ya más de dos décadas, el derecho a no ser despedido si no existe justa causa integra la vertiente individual del derecho al trabajo (STC 22/1981). La temprana doctrina constitucional, adelantada por la doctrina científica, tiene como primera y relevante consecuencia la expulsión del despido ad nutum o sin causa del ámbito de lo constitucionalmente posible, conclusión de extrema importancia que, por otra parte, no pone en entredicho la declaración constitucional de la libertad de empresa (art. 38 CE), con la que resulta perfectamente compatible como ha tenido oportunidad de señalar de forma expresa el TC al advertir: (...) “tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad -ad nutum- de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los artículo 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado Social y Democrático de Derecho (STC 192/2003)”.

2.6. Pleno Jurisdiccional en materia laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República, Salas de Derecho Constitucional y Social.

Diversas ejecutorias laborales, contenidas en distintas publicaciones, que contiene lo resuelto por los órganos jurisdiccionales especializados, constituidos por juzgados y salas laborales, preliminarmente fue rechazar las demandas de impugnación del despido sin causa que pretendían la reposición en el trabajo, declarándolas improcedentes; o en su caso, cuando esta se tramitaba en sede de casación la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social, ratificaba lo resuelto en primera y segunda instancia que desestimaba la reposición del trabajador, o en su caso se anula lo actuado en el proceso, debiendo tramitarse el proceso como pago de indemnización por despido encausado.

A partir, del año 2002 con lo resuelto por el Tribunal Constitucional, en los casos Telefónica del Perú, Eusebio Llanos H., y Baylón Flores, fundamentalmente, se apertura la vía del control constitucional

del despido incausado, para obtener la reposición en un proceso de amparo, por afectación del derecho constitucional al trabajo.

En merito a lo resuelto, en el caso de Baylón Flores, origina que trabajadores afectados por despido encausado, presenten demandas en los juzgados de trabajo, solicitando la reposición. Los pronunciamientos a favor y discrepantes en el sistema judicial, convocó a que el tema sea tratado en diversos Plenos Jurisdiccionales Laborales. Entre los Plenos Jurisdiccionales Superiores, que convocaron a los Jueces Superiores para uniformizar criterios jurisdiccionales en los procesos laborales se encuentra los siguientes (información obtenida de página web del Poder Judicial¹):

- **Pleno Jurisdiccional Regional Laboral, de las Cortes Superiores de Justicia de Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Junín y Pasco, llevado a cabo en la Sede de la Corte Superior de Junín el 23 y 29 de mayo del 2008** en la Ciudad de Huancayo, se trató el tema: Derechos del trabajador frente al despido laboral arbitrario entre otros temas. Se llegó al siguiente acuerdo (...) “1. Derechos del trabajador frente al despido laboral arbitrario. a) ¿Procede demandar indemnización por daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante y daño moral), en la vía laboral como consecuencia de un despido arbitrario o únicamente corresponde la pretensión de indemnización por despido arbitrario que regula la legislación laboral? Por mayoría: En una relación laboral se generan derechos y obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador, las cuales ante el incumplimiento generan responsabilidades laborales y civiles, siendo competencia del juzgado laboral conocer la materia relativa a la indemnización por daños y perjuicios que demanden las partes contratantes conforme a lo previsto en el artículo 4, inciso 2, acápite j, de la Ley Procesal de Trabajo así como en virtud de los principios de tutela jurisdiccional efectiva, especialidad y economía procesal; sin embargo, al momento de sentenciar sobre dichas pretensiones deberá tomarse en cuenta la probanza del daño”.
- **El Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral y Familia de la Corte Superior de Justicia de Tumbes realizado el 10 de junio de 2009**, Tema No. 3 “Si se plantea acción de reposición por despido fraudulento o incausado en la vía ordinaria laboral, puede el juez laboral ordenar dicha reposición”, acordaron por unanimidad “la posición que si es procedente tramitar en la vía del proceso ordinaria laboral una demanda en la cual se ha configurado un despido fraudulento que requiere prueba y ordenarse en la sentencia que se emita, la reincorporación laboral del demandante, pues, así lo autoriza

la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente No. 0206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores)”.

- En el **Pleno Jurisdiccional Regional Laboral, llevado a cabo en la sede de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, 06 de junio del 2009**, con representantes de las Cortes Superiores de Justicia de Lambayeque, La Libertad, Piura, Cajamarca, y Tumbes, en el Tema 5 sobre “El despido fraudulento que requiere prueba ¿Procede tramitar en la vía ordinaria laboral, con la finalidad de lograr efectos restitutorios, una pretensión de despido fraudulento que requiere prueba?, concluyendo el Pleno “por mayoría la segunda posición¹ que señala lo siguiente: “Es procedente tramitar en la vía del proceso ordinario laboral el despido fraudulento que requiere prueba, con fines restitutorios, conforme lo dispone la sentencia normativa emitida por el Tribunal Constitucional correspondiente al Expediente No. 0206-2005-PA/TC”.
- **Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en la ciudad de Lima, 29 de setiembre del 2012**, el Tema 3 sobre “Plazo prescriptorio o de caducidad para interponer la demanda de reposición por despido encausado y fraudulento, como pretensión principal única en el proceso abreviado de la NLPT, ¿Cuál es el plazo prescriptorio o de caducidad para interponer la demanda de reposición? El Pleno “adoptó por mayoría la primera ponencia que enuncia lo siguiente:” No existe plazo prescriptorio, sólo plazo de caducidad de treinta (30) días naturales de producido el despido”.

Los acuerdos adoptados en los Plenos Jurisdiccionales celebrados en materia laboral, revelan el esfuerzo de los jueces superiores del Poder Judicial, dato importante, y la evolución progresiva del criterio de los jueces de trabajo desde rechazar hasta admitir la demanda de reposición por despido encausado, en el proceso conforme a la Ley Procesal de Trabajo, como consecuencia del criterio adoptado por el TC en el caso Baylón Flores¹. Con estos antecedentes, la Corte Suprema de Justicia de la República, tuvo que agendar la convocatoria al Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, mediante Resolución Administrativa No. 088-2012-P-PJ de fecha 02 de marzo del 2012.

La Sesión Plenaria de fecha **04 y 14 de mayo del 2012, del Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**, trato el Tema No. 1, a. “Sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido encausado y despido fraudulento en la vía laboral regulada por la Ley Procesal de Trabajo (Ley 26636). El

Pleno acordó: “Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido encausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo”.

b. Sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido encausado y despido fraudulento en la vía laboral regulada por la nueva ley procesal del trabajo (Ley No. 29497). **El Pleno acordó:** “Los jueces de trabajo están facultado para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido encausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”.

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, celebrado el 8 y 9 de mayo del 2014, en el “Tema 03: Tratamiento judicial del despido encausado y despido fraudulento aspectos procesales y sustantivos. 3.1. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido encausado o despido fraudulento? El Pleno acordó por unanimidad: Al amparo de la Ley No. 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido encausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal de Trabajo. Mientras que, al amparo de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido encausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

Y en el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, celebrado el 19 de octubre del 2016**, en el Tema 3.6 Acuerdo Plenario en Mayoría “En los casos de despido encausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, los que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas”. (...)

Consecuentemente, a partir del 14 de mayo del 2012, el trabajador que sufre el despido sin causa, puede demandar ante el juez de trabajo la reposición en sus labores. Acuerdos que ayudan a la aplicación de la Ley Procesal de Trabajo y la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por contener vacío legal en esta materia. En efecto, por los hechos expuestos consideramos que el legislador en su oportunidad no considero esta acción por cuanto era consecuente con la posición del Ejecutivo de eliminar la reposición del trabajador cuando ocurría el despido encausado del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

Academia de la Magistratura del Perú, Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición, Lima, 2010.

AELE, Extinción de la relación laboral, condiciones y procedimientos para el despido, Lima, 2010.

Alonso Olea, Manuel, El despido, Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1957.

Alonso Olea, Manuel, Casas Baamonde, María E., Derecho del Trabajo, Decimonovena Ed. Revisada, Civitas Ediciones, Madrid, 2001.

Baylos, Antonio y Pérez Rey, Joaquín, El despido o la violencia del poder privado, Editorial Trotta, Madrid, 2009.

Bayón Chacón, Gaspar, La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo, Limitaciones a la libertad contractual en el derecho histórico español, Editorial Tecnos, Madrid, 1955.

Blancas Bustamante, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2da. Edición, Ara Editores, Lima, 2006.

Blancas Bustamante, Carlos, El Derecho de Estabilidad en el Trabajo, 1ra edición, ADEC-ATC, Lima, 1991.

Blancas Bustamante, Carlos, Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo, Palestra Editores, Lima, 2015.

Blancas Bustamante, Carlos, Derechos Fundamentales de la Personal y

Chacaltana, Juan, Los Costos Laborales en el Perú, OIT, Lima, 1998.

Congreso de la República del Perú, Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Legislatura 2000-200, Tomo I y II, Lima, 2001.

De Buen Unna, Carlos, La extinción de la relación de trabajo, UNAM, México, 2002.

De Buen Lozano, Néstor, El nacimiento del derecho del trabajo, UNAM, México, 2002.

De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. II De las relaciones individuales del trabajo, 2da. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977.

- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomos I y II, México, 1961.
- De la Luz Feliz Tapia, Ricardo, El Despido Laboral, Editorial Porrúa México, Instituto Internacional del Derecho y del Estado, México DF, 2005.
- De los Heros Pérez Albela, Alfonso, La Reforma Laboral y sus efectos, Themis, Revista de Derecho, Segunda época, 1996, No. 33, Lima.
- De los Heros Pérez Albela, Alfonso y Morales Corrales, Pedro, Manual Laboral, Tomo 2, Editorial Economía y Finanzas SCRL, Lima, 198
- Derecho & Sociedad, Asociación Civil, Año XXII, No. 37, El Despido Individual y la garantía judicial del derecho al trabajo, Antonio Baylos Grau, Lima, 2011.
- Deveali, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, La Ley, Buenos Aires, 1964.
- Deveali, Mario L., Lineamientos de derecho del trabajo, Editorial Abril, Buenos Aires, 1948.
- Marcenaro Frers, Ricardo, El Trabajo en la Nueva Constitución, Cultural Cuzco Editores, Lima, 1995.
- Martínez Girón, Jesús, El despido en el Derecho de los Estados Unidos, Editorial Civitas SA, Madrid, 1988.
- Monereo Atienza, Cristina, Colección Filosofía, derecho y sociedad, Editorial omars, Granada, 2007.
- Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, 19 Edición, Madrid, 1998.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Compendio de Normas sobre Legislación Laboral, PRODLAB, Lima, 2006.
- Ministerio de Justicia, Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos, Retos & Desafíos de una Economía Emergente: El caso peruano, Caligráfica SRL, Lima, 1977.
- Neves Mujica, Javier, Derecho del Trabajo, Cuestiones Controversiales, ARA Editores, Lima, 2010.
- Ochoa, César, Economía y Constitución: La influencia del pensamiento neoliberal en el modelo económico de la Constitución de 1979, en la Constitución Peruana de 1979 y sus problemas de aplicación, Cultura Cuzco Editores, Lima, 1987.
- Oficina Internacional del Trabajo, Informe Final Reunión Tripartita de Expertos para el Examen del Convenio sobre la terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166), Ginebra 18-21 abril del 2011, Ginebra, 2011.

Oficina Internacional del Trabajo, El Trabajo Decente, Puntos de Vista filosóficos y espirituales, Primera edición, Ginebra, 2006.

Oficina Internacional del Trabajo, Estudios sobre la flexibilidad en el Perú, FLAVIOGRAFICA EIRL, Lima, 2000.

Oficina Internacional del Trabajo, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 108, Número 1, Ginebra, 1989.

Poder Judicial del Perú, I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Fondo Editorial del Poder Judicial, Lima, 2013.

Pla Rodríguez, Los Principios del derecho del Trabajo, 2da. Edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 1978.

Romero Montes, Francisco Javier, El Despido y la Estabilidad en el Trabajo, Experiencia y Posibilidad, Editorial Tagrat, Lima, 1984.

Romero Montes, Francisco Javier, Derecho Procesal del Trabajo, Doctrina, Análisis y Comentarios de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636, Edial EIRL, Lima, 1997.

Saavedra Chanduvi, Jaime y otros, Estabilidad Laboral e Indemnización: efectos de los costos del despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruana, Documento de Trabajo 28, Grupo de Análisis para el Desarrollo GRADE, Lima, 2000.

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Revista Laboren, No. 3, Año 2003, Lima, 2003.

Tribunal Constitucional del Perú, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Centro de Estudios Constitucionales, Lima, 2016.

Tribunal Constitucional del Perú, Compendio Normativo, Lima, 2015.

Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales, Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Palestra Editores, Lima, 2006.

Tribunal Constitucional del Perú, Miranda Canales, Manuel, Memoria 2016, Oficina de Imagen Institucional, Lima, 2017.