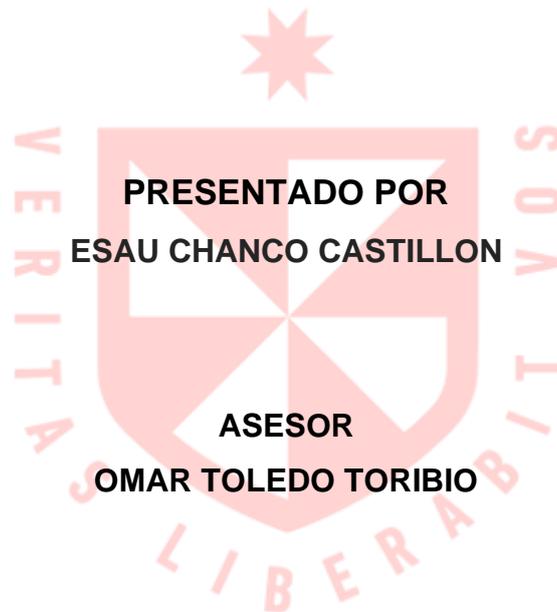




**FACULTAD DE DERECHO  
UNIDAD DE POSGRADO**

**LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ A  
LA LUZ DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA  
LAGOS DEL CAMPO VS. PERU**



**PRESENTADO POR  
ESAU CHANCO CASTILLON**

**ASESOR  
OMAR TOLEDO TORIBIO**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO DEL  
TRABAJO**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

**UNIDAD DE POSGRADO**

**“LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ A LA LUZ  
DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL  
CAMPO VS. PERU”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO DEL  
TRABAJO**

**PRESENTADO POR:**

**ESAU CHANCO CASTILLON**

**ASESOR:**

**DR. OMAR TOLEDO TORIBIO**

**2021**

## INDICE

INDICE .....	ii
RESUMEN .....	iv
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I .....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Descripción de la situación problemática .....	4
1.2. Formulación del Problema.....	8
1.2.1. Problema General: .....	8
1.2.2. Problemas específicos: .....	8
1.3. Objetivos de la investigación .....	9
1.3.1. Objetivo General: .....	9
1.3.2. Objetivos específicos: .....	9
1.4. Justificación de la investigación.....	9
1.4.1. Importancia de la investigación .....	9
1.4.2. Viabilidad de la investigación .....	12
1.5. Limitaciones del estudio .....	13
CAPITULO II .....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes de la investigación .....	15
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	15
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	17
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.3. Definición de términos básicos.....	58
CAPITULO III .....	61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	61
3.1. Sistema de métodos de investigación .....	61
3.2 Configuración científica de la investigación .....	62
3.3 Definición del universo, población y muestra .....	64
3.4 Diseño y evaluación del sistema de técnica e instrumentos de investigación .....	65
3.5 . Procesamiento y análisis de Datos Cualitativos .....	66

3.6 . Aspectos Éticos .....	67
CAPITULO IV .....	68
DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS .....	68
4.1. Caracterización de los integrantes de la muestra de investigación. ....	68
4.2 Descripción de los Resultados .....	70
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES .....	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	129
ANEXOS .....	141
ANEXO 1. GUIA DE ENTREVISTA.....	142
ANEXO 2. VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS.....	148
ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	152
ANEXO 4. GUIA DE ENTREVISTA - DILIGENCIADA .....	155

## RESUMEN

Teniendo en cuenta nuestra legislación, ésta desarrolla los tipos de estabilidad laboral como son: la estabilidad laboral absoluta y relativa. Al respecto, la Corte IDH emitió el 31 de agosto de del 2018 una sentencia a la cual denominó: “Caso Lagos del Campo vs. Perú” en el cual se comprobó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos: a la libre expresión, a la asociación, al acceso a la justicia, y sobre todo a la estabilidad laboral, situación que se constituye como el aspecto medular de la investigación que propuse, puesto que analizamos, la relevancia de la estabilidad laboral y la afectación de los principios laborales de segunda generación (Primacía de la primacía de gobernar de una manera que sirva a la humanidad y su progreso y no viole los derechos humanos.. humanos de naturaleza laboral), los cuales, constantemente vienen siendo vulnerados por las empresas empleadoras privadas a nivel nacional e inclusive por las instituciones públicas del Estado. El objetivo principal que primó para el desarrollo de la presente investigación fue: Analizar, si el pronunciamiento del dictamen en el juicio Lagos del Campo vs. Perú, no alterará el modelo de protector frente a despidos incausados y fraudulentos en la jurisprudencia del TC y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo. Metodológicamente, nuestro enfoque fue el cualitativo, por la misma naturaleza de sus categorías. Recurrimos al método científico, el inductivo-deductivo y el descriptivo. A través de ellos logramos el análisis y síntesis de los datos obtenidos de la muestra elegida, por la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia y deliberado, conformada por jueces, abogados laboristas y docentes universitarios, especialistas en Derecho del Trabajo. Es así que, se logró

emitir juicios razonables y válidos en relación a los aspectos estudiados. De otro lado, el diseño de investigación utilizado fue el de investigación- acción – participativa, que nos ha permitido avizorar alternativas de cambio que generen mejores niveles de vida y desarrollo humano de los integrantes de la sociedad peruana. Asimismo, consideramos que el nivel de nuestra investigación es el explicativo y que nos ha posibilitado explicar cada una de las informaciones obtenidas a través de la entrevista no estructurada enfocada, empleando una Guía de Entrevista válida y confiablemente elaborada. Es así que se llegó a la conclusión principal: que el pronunciamiento del dictamen en el juicio Lagos del Campo vs. Perú, no alterará el modelo de resguardo frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante, ni el acceso a la defensa de sus derechos cuando peticona una reposición en el empleo. Tampoco, causará afectación de la estabilidad laboral, ni el principio de primacía de las disposiciones más favorables al individuo ni lesionará la norma de progreso y no al retroceso en derechos humanos de naturaleza laboral.

**Palabras clave:** Sentencia Lagos del Campo vs. Perú, Despido incausado y fraudulento; tutela jurisdiccional efectiva; estabilidad laboral; principio de la disposición más favorable; principio de progresividad y no regresividad.

## ABSTRACT

Taking into account our legislation, it develops the types of job stability such as: absolute and relative job stability. In this regard, the Inter-American Court of Human Rights issued a ruling on August 31, 2018, which it called: “Lagos del Campo Case vs. Peru” in which it was proven that the Peruvian State endorsed the violation of rights: to free expression, to association, to access to justice, and above all to job stability, a situation that constitutes the core aspect of the research that I proposed, since we analyzed, the relevance of job stability and the impact of second generation labor principles (Primacy of the most favorable provision for the human person and of progressivity and non-regression of human rights of a labor nature), which are constantly being violated by private employing companies at the national level and even by public institutions of the State. The main objective that prevailed for the development of this investigation was: Analyze whether the pronouncement of the sentence in the case of Lagos del Campo vs. Peru will not alter the model of protection against unjustified and fraudulent dismissal in the jurisprudence of the Constitutional and Labor Court, nor will it affect the effective jurisdictional protection of the plaintiff worker both in accessing and defending their rights when they request reinstatement in employment. Methodologically, our approach was qualitative, due to the very nature of its categories. We resort to the scientific method, the inductive-deductive and the descriptive method. Through them we achieve the analysis and synthesis of the data obtained from the chosen sample, using the non-probabilistic convenience and deliberate sampling technique, made up of judges, labor lawyers and university professors, specialists in Labor Law. Thus, it was possible to make reasonable and valid judgments in relation to the aspects studied. On the other hand, the research design used was participatory action research, which has

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO E  
N EL PERÚ A LA LUZ DEL PRONUNCIAMI  
ENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL CA**

AUTOR

**ESAU CHANCO CASTILLON**

RECUENTO DE PALABRAS

**37178 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**211249 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**167 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 15, 2023 5:01 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 15, 2023 5:04 PM GMT-5**

### ● 2% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 1% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



**USMP** | Facultad de Derecho  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES | **Postgrado**

**Dra. Nancy Guzmán Ruiz de Castilla**  
RESPONSABLE DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO - TURNITIN.

allowed us to envision alternatives for change that generate better standards of living and human development for the members of Peruvian society. Likewise, we consider that the level of our research is explanatory and that it has enabled us to explain each of the information obtained through the focused unstructured interview, using a valid and reliably prepared Interview Guide. Thus, the main conclusion was reached: that the pronouncement of the ruling Lagos del Campo vs. Peru will not alter the model of protection against unjustified and fraudulent dismissal in the jurisprudence of the Constitutional and Labor Court, nor will it affect the effective jurisdictional protection of the plaintiff worker, nor the access to the defense of his rights when he requests a reinstatement in employment. Nor will it affect job stability, nor the principle of primacy of the most favorable provision for the person, nor will it harm the principle of progressivity and non-regression of human rights of a labor nature.

Keywords: Lagos del Campo Judgment vs. Peru, Unjustified and fraudulent dismissal; effective jurisdictional protection; employment stability; principle of the most favorable provision; principle of progressivity and non-regression..



## INTRODUCCION

La presente investigación, se ha generado fundamentalmente a razón del fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), cuyo análisis y evaluación jurídica, resulta imprescindible para todo laboralista. Como es sabido, con fecha 31 de agosto de 2017, el referido organismo internacional, dictó sentencia y afirmó el compromiso Internacional del Gobierno del Perú, en el daño de don Alfredo Lagos quien, en 1989, emitió comunicados denunciando las violaciones cometidas por la Junta Directiva a lo largo de las votaciones internas, en la empresa en la cual prestaba servicios. Es por este motivo que se le despidió de su centro laboral.

La Corte, declaró la vulneración de una serie de derechos, entre los que significaba; a expresarse con libertad (art 13 y 8 relacionados con el art. 1.1 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos); a contar con un trabajo estable (Art. 26 relacionados a los art. 1.1, 13, 8 y 16 del Pacto) el derecho a asociarse libremente (art.16 y art. 26 relacionado con los artículos 1.1, 13 y 8 del Acuerdo) y el derecho a acceder a la justicia (art. 8 y 25 de la convención). Es así, que podemos inferir que por primera vez la Corte IDH desarrolla el derecho a estabilidad laboral ante despido. Así mismo, se hace necesario y conveniente resaltar lo referido a la interpretación sistemática que realiza la Corte, referente a la Convención y la Declaración Americana respecto al derecho al trabajo, donde concluye la protección del derecho a la estabilidad laboral. Es así que el convenio N° 158 de la OIT en cuanto a al término de las relaciones de la labor (1982); precisa que el derecho al trabajo requiere el planteamiento a una causa justa de destitución, también como el derecho a un recurso efectivo en el asunto de destitución inoportuna. Por ello la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) expresa cuál debe ser la

actuación del Estado en lo que se refiere a dicha circunstancia. De otro lado, cabe precisar, siguiendo lo fundamentado por la Corte que:

La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (p.5)

Consecuentemente, con el propósito de analizar, si el pronunciamiento del veredicto en el juicio Lagos del Campo vs. Perú no alterará el modelo protector hacia la destitución incausada y fraudulenta en el dictamen laboral del TC, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo, se ha desarrollado la presente investigación, titulada “La tutela ante la destitución en el Perú a la luz del pronunciamiento de la Sentencia Lagos del Campo vs. Perú”, cuyo informe final está estructurado en cuatro capítulos, perfectamente diferenciado, de esta manera: en el Primer Capítulo presenta el problema planteado que contiene Referencias de la situación del problema, formula tanto el problema como los Objetivos de la investigación, Justificación, importancia, viabilidad del estudio y limitaciones del estudio. Materia del Capítulo II, es el Marco Teórico, que engloba los siguientes ítems; antecedentes de la Investigación, las correspondientes bases teóricas, entre las cuales se mencionan aspectos referentes al concepto de estabilidad laboral. La base jurídica para la

estabilidad del empleo; seguridad laboral; Categoría de estabilidad y separación laboral; la OEA y la Evolución del régimen Interamericano de derechos humanos; Sentencias de la Corte IDH y definiciones de términos fundamentales.

El capítulo tercero menciona la metodología de estudio utilizada, en el que se precisa el diseño metodológico, incluyendo el tipo, el nivel, y los métodos de investigación; incluyendo los aspectos éticos del mismo. En el 4to capítulo, se muestra la descripción de resultados, considerando la caracterización de los integrantes de la muestra elegida, el análisis cualitativo de la información acopiada mediante entrevistas no estructuradas enfocadas, empleando como instrumento, una Guía de Entrevista. Finalmente, exponemos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

**El Autor**

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la situación problemática**

Considerando la carencia de equilibrio que se tiene en las partes de una relación laboral, no se puede ignorar el hecho de un elevado índice de lesión a los derechos fundamentales del trabajador, sobre todo cuando la ley ha establecido la presunción de la legitimidad del ejercicio del poder de dirección del empleador para fijar las condiciones de la prestación laboral, y, por otra parte, el trabajador se encuentra sujeto a la subordinación económica y funcional. (Cáceres, 2020)

Justamente, es potestad del empleador el despido, como aquel que se emplea para extinguir la relación laboral de forma unilateral, que se presume válida y tiene eficacia inmediata; no obstante, ello no significa que no deba de sujetarse a límites normativos, pues puede ser impugnado por el trabajador, de así deseárselo. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

Los vínculos de trabajo incluyen la interacción entre el empleado y su empleador y sus respectivas organizaciones que se ven afectadas por la intervención gubernamental, ya sea en el trabajo o fuera del entorno laboral. Esta interacción puede ser desarrollada en diferentes grados; puede ser, entre trabajadores individuales y sus empleadores en una institución o sitio de empleo,

entre grupos de trabajadores o sindicatos y empleadores individuales, entre uno o más sindicatos y organizaciones de dueños a nivel industrial o sectorial, entre trabajadores y empleadores a nivel nacional y entre diferentes sectores o industrias con órganos representativos. (Centro Internacional de Formación , 2013)

En los últimos años, se ha reconocido “total operatividad de los derechos esenciales en el ámbito de las relaciones laborales”. En ese sentido, en la relación laboral no sólo tiene significación aquellos derechos de índole propiamente laboral que han merecido reconocimiento en las Constituciones, sino también, aquellos derechos fundamentales que pueden ocurrir en las relaciones individuales y colectivas del trabajo. Lo que se ha denominado la constitucionalización de los derechos laborales. (Blancas ,2007).

De otro lado, cabe significar que el tema del Derecho a la Estabilidad Laboral en nuestra sociedad, ha tenido lugar con mayor periodicidad a los órganos jurisdiccionales, En efecto, a la fecha de esta sentencia los amparos no serán la forma perfecta de valorar situaciones como la falta de remuneración en la opción correspondiente, reducción injustificada de salario o grado, traslado de los empleados a otro lugar para prestar servicios con normalidad; causar daño, violencia o violaciones graves del libre albedrío de opinión, lesionar los intereses de quienes laboran en el trabajo o de sus familiares, acciones que atenten contra la ética, y todas aquellas acciones que perturben la dignidad de los trabajadores, como deben ser de conformidad con el Decreto Supremo 003-97-TR. Y el artículo 728. en el decreto supremo TUO ley sobre productividad y competitividad del trabajo se considera un acto hostil, cuyo conocimiento corresponde al juez del trabajo.

Asimismo, la jurisprudencia reiteró que la protección de los derechos constitucionales no es una forma ideal de impugnar las causales de despido de un empleador en casos en los que existe un conflicto o en los que se deben tomar medidas cuando hay dudas sobre estas cuestiones. Se refiere a la determinación de la verdad, la falsedad o la clasificación adecuada de las razones válidas del despido, que, por supuesto, no pueden comprobarse mediante el procedimiento de defensa (Tribunal Constitucional, 2005)

Consecuentemente, cuando se considera la estabilidad laboral, debe revisarse su protección legal nacional e internacional: Por lo que es necesario identificarlo como un derecho específico dentro de esta materia (Toledo & Arauco, 2021)

A nivel internacional, el treinta y uno de Agosto del 2018 la Corte IDH arrojó un dictamen a la cual denominó: “Caso Lagos del Campo vs. Perú” en el cual se comprobó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos como: a la libre expresión, a la asociación, al acceso a la justicia, y sobre todo a la estabilidad laboral, situación que se constituye como el aspecto medular de la investigación a desarrollar, puesto que nos proponemos analizar la relevancia de este derecho a la estabilidad laboral, que constantemente viene siendo vulnerado por las empresas empleadoras privadas a nivel nacional y cuando no por las instituciones públicas del Estado, verificándose falta de protección necesaria ante sucesos de afectación en perjuicio de los trabajadores. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020)

Donde la referida sentencia concluye que la nación peruana avaló una sanción innecesaria como es el despido injustificado, contra el ciudadano Alfredo Lagos del Campo, por haber hecho uso del derecho a la libertad de expresión

cuando ejercía el cargo de Presidente de la Junta Electoral de la Comuna: Ceper – Pirelli. Estos considerandos exigen la reflexión y un análisis jurídico profundo sobre al despido injustificado frente a la afectación de la estabilidad laboral en el país; la afectación del principio de primacía de disposiciones sumamente favorables al individuo y afectación al principio para promover los derechos laborales. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020)

En efecto, de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado. (p.2)

Asimismo, en términos exactamente iguales el artículo 5.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que no podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbre, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”. (Toledo & Arauco, 2021). Respecto al precepto de progresividad consagrado en el art. 2.1 del Acuerdo Internacional de derecho Económico, Social y Cultural y el art. 26 del Pacto de San José de Costa Rica, se puede señalar que los Estados miembros están obligados a asegurar su progreso y así evitar su retroceso.

En este sentido, la orientación de la legislación y los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales deben concretarse al progreso gradual, los cuales son de gran respaldo a los derechos primordiales de los trabajadores, y no como

actualmente ocurre con la dación del D.U. N° 016-Dos mil veinte, publicado el 23 de enero de Dos mil veinte, mediante el cual el Gobierno elimina la estabilidad laboral a los trabajadores administrativos del D. Leg. N° 276 al derogar la Ley N° 24041 contraviniendo principios constitucionales y normas convencionales, pero que gracias a la movilización de los gremios sindicales este Decreto de Urgencia fue derogado posteriormente.

Finalmente, coincidiendo con lo afirmado por Toledo & Arauco (2021): La negación del derecho a la reposición como tutela efectiva frente al despido ilegal de un trabajador constituye una regresión a lo ya logrado en materia de protección de los derechos de los trabajadores tanto a nivel legislativo como jurisprudencial y, por lo tanto, afecta a los principios de progreso y no violación de los derechos del trabajador.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General:**

¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú no altera el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticona una reposición en el empleo?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

1. ¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país?

2. ¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la

persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva?

**1.3.** ¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, afectará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral?

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo General:**

Analizar, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no alterará el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo.

##### **1.4.2. Objetivos específicos:**

1. Analizar, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no generará la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.

2. Conocer, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no afectará el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.

3. Establecer, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no lesionará el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **1.5.1. Importancia de la investigación**

La relevancia de la presente investigación se fundamenta en la contribución tanto desde el enfoque jurídico, social y de políticas laborales público- privadas, sobre el derecho fundamental al trabajo y la correspondiente al trabajo estable de los trabajadores.

Asimismo, la investigación será sumamente importante, por cuanto en la realidad local y nacional el trabajador muchas veces, es víctima de los tipos de despido incausado y fraudulento y con mayor incidencia del despido incausado, aduciendo que el despido se realiza por vencimiento de contrato, cuando en realidad se habla de simulación o fraude al momento de hacer uso del contrato de arrendamiento de trabajo o servicios del que contiene condiciones o contratos administrativos de servicios u otros tipos de contratos que no se encuentran bajo ningún régimen laboral, sino que son creación de los empleadores, por ejemplo, ello ocurre con los trabajadores obreros de las Municipalidades, que pese a que según el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipios están considerados como empleados públicos pertenecientes a la normativa laboral de las actividades, que sin embargo ya sea por cambio de régimen político u otro motivo injustificado, son víctimas de despido sin que se haya seguido el debido procedimiento o sin causa alguna.

En este sentido, creemos que el pronunciamiento de la sentencia Lagos del Campo no afectará de ninguna manera de amparo ante la destitución establecido en la interpretación del TC (caso Llanos Huasco y Baylón Flores) y laboral (Primer y Segundo Plenos Supremos en materia laboral), en nuestro país.

Cabe remarcar finalmente que, la nueva legislación procesal laboral es considerada en sus ventajas como intento de establecer una justicia integral en el cual los problemas, ya sea de carácter social - trabajo público y privado, convenios de seguridad social, cooperación y capacitación, sean todos competencia de la justicia ordinaria laboral; un lugar de respuesta oficial; Por lo tanto, según lo dispuesto en la jurisdicción de reposición del trabajo, no existe problema para que la justicia laboral ordinaria, generalmente a través de procedimientos sumarios o procesos laborales, tramite alguna solicitud de reposición laboral, más aún si se consideran los estándares individuales o materiales en el Perú, donde las consecuencias jurídicas como la reposición sólo se producen cuando los despidos violan los derechos laborales constitucionales, ya sean precisos o imprecisos.

Así que, si la nueva ley de procesos laborales otorga al poder judicial ordinario la facultad de resolver sobre solicitudes de retorno al empleo, entonces los jueces laborales necesariamente tendrán la facultad de resolver casos de despido inconstitucional. Por lo tanto, una interpretación limitada de la facultad del juez laboral ordinario para decidir sobre solicitudes de reintegro se limita a la reinstalación por despidos arbitrarios, y no sólo sería inconsistente con una de las características principales de la nueva ley laboral sino también sería inconsistente para proteger los derechos constitucionales dentro de los marcos legales, en particular el derecho de acceso a la justicia, ya que esto privaría al individuo de la capacidad legal de obtener protecciones procesales constitucionales efectivas, como los medios legales preestablecidos, independientemente de su rango. Ello consolida definitivamente la crucial importancia de nuestro estudio propuesto.

Consecuentemente, el autor Neves (2016) plantea que:

Las regulaciones que tratan de la permanencia laboral a menudo adoptan esto no sólo en sus disposiciones de salidas (artículo 32 que prohíbe el despido no justificado) sino en sus disposiciones de ingreso (que favorecen los contratos a largo plazo sobre los contratos temporales). Además, de acuerdo con este principio, incluye no sólo disposiciones de salida que prohíben el despido improcedente, sino también disposiciones de ingreso que favorecen los contratos indefinidos frente a los temporales, lo que creará conflictos adicionales. Así también la inconstitucionalidad de los posibles supuestos futuros que sustentan la generalización del empleo temporal. (pp. 9, 54).

Circunstancia que justifica plenamente la cristalización de la investigación que proyecto.

### **1.5.2. Viabilidad de la investigación**

Es sabido que en nuestro país, la población económicamente activa (PEA) representa apenas el 25% y en este grupo existen trabajadores formales que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada y régimen público, quienes cumplen una jornada de trabajo mayor a cuatro horas, y que por ello se les reconoce una remuneración mensual no menor a la remuneración mínima vital, debidamente inscrito en las planillas de pago, a quienes se les hace entrega de sus boletas de pago, se les reconoce además el pago de asignación familiar cuando acrediten tener hijos menores en edad escolar, se les concede un descanso semanal obligatorio, se les reconoce el pago de dos gratificaciones legales en fiestas patrias y navidad, se les efectúa el pago por plazo de servicio en los periodos de mayo y de noviembre de cada año, se les otorga las vacaciones anuales y si no hace uso físico de ellas, se les reconoce una indemnización vacacional; así también si el

trabajador labora en horas extras las dos primeras horas se les reconoce el 25% del valor hora y el 35% las dos horas subsiguientes, entre otros beneficios. Así también forma parte de este grupo formal de trabajadores, aquellos trabajadores afiliados a una organización sindical o aquello que, no formando parte del Sindicato, ante la existencia de una organización sindical mayoritaria, también les alcanza los beneficios de los convenios colectivos, que obviamente son mayores a aquellos trabajadores que no tienen esta condición.

Este grupo de trabajadores siempre están preocupados por su permanencia en sus respectivos centros de trabajo, así como en su progresión y desarrollo, atentos a que no ocurran los despidos por causa justa, no obstante, ello, el despido en sus distintas modalidades no le es ajeno al trabajador, siendo el más recurrente el despido incausado, ante supuestos vencimientos de contrato de servicios administrativos o un contrato de trabajo con términos y condiciones. A modalidad o sencillamente ante despidos sin causa alguna.

El investigador como Juez Titular del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, cuenta con la experiencia académica, laboral; así como de recursos humanos, financieros y hará esfuerzos para afrontar limitaciones de tiempo.

#### **1.6. Limitaciones del estudio**

No existen limitaciones para la realización de la investigación a excepción de las referentes al tiempo necesario para el desarrollo de la misma, lo que exigirá multiplicar nuestros esfuerzos, patentizando el deseo de hacerlo por causa justa.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Bayardi (2018) aborda el fallo de la Corte IDH a partir de la Teoría de los Casos Difíciles de Neil MacCormick, en un trabajo de investigación en la Facultad de Derecho de México, titulado: Los casos difíciles y la corte IDH: Reflexiones acerca de los argumentos en Lagos del Campo vs. Perú El objetivo general fue el juzgar si la sentencia de la Corte IDH hizo lo correcto la hora de declarar que sean justiciables los DESCAs (derechos económicos, sociales o culturales o del medio ambiente) mediante el uso directo del art. 26 del Pacto de San José y analizar sus argumentos. Asimismo, precisar los problemas de “interpretación y “relevancia” que se observan en la mencionada sentencia y si estos ¿fueron resueltos de manera satisfactoria? De otro lado, también se propuso analizar sobre la importancia de la argumentación jurídica en el Derecho laboral y principalmente en los casos difíciles. Llegando a las siguientes principales conclusiones: 1. Que el presente trabajo

quizás no respondió en forma acabada a las interrogantes planteadas en la introducción, seguramente surgieron nuevos cuestionamientos, pero lo que esperamos haber conseguido es reflexionar sobre la importancia de una buena argumentación jurídica. 2. Convencidos de la trascendencia y el rol garantista y protector en materia de derechos humanos que tiene la Corte IDH para con todos los Estados sometidos a su competencia, dada la relevancia e importancia del tema y de su resolutorio, creemos que la sentencia analizada no estuvo a altura de las circunstancias. 3. Cualquier resolución que declare que un Estado es internacionalmente consciente y que no puede tolerar errores ni vacíos polémicos. Si la Corte Interamericana de Derechos Humanos pretende mantener un nivel de estimulación para los tribunales nacionales tan alto como el establecido en la decisión antes mencionada, el requisito mínimo es que la Corte utilice los mismos criterios en sus decretos, de lo contrario corren el peligro de dañar gravemente la legitimidad de la Corte IDH.

Calderón (2018) en la Universidad Autónoma de México- Instituto de Investigaciones Jurídicas del Estado de Querétaro presenta el ensayo titulado “La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la Sentencia Lagos del Campo”, asumiendo las siguientes principales conclusiones: 1. La sentencia Lagos del Campo vs. Perú (2017) se presenta como primera oportunidad en la crónica de la Corte Interamericana después de aproximadamente cuarenta años de fallo, la decisión de la Comisión Interamericana de DD. HH para algunos - explica directamente - y no indirectamente lo determinado por la Corte IDH, a través del Art. 26, al dar contenido a uno de los derechos más integrales del planeta: el derecho al trabajo, satisface totalmente los requerimientos interpretativos para ser

reconocido. 2. Se destaca debido a un modelo nuevo legal, no sólo para la Jurisprudencia Interamericana, sino además para el Derecho Internacional Público. Esto abre la puerta a nivel de la región a una categoría específica de Derechos Humanos, que puede ser analizada a nivel Internacional por un Tribunal especialista en esta materia.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Arauco (2018) efectuó una investigación titulada: “El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en la legislación nacional a propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú”, en el que trata de analizar el derecho a la estabilidad laboral, revisando su protección legal nacional e internacional, llegando a las siguientes conclusiones:

1. El derecho a la continuidad de trabajo es uno de los derechos específicos del derecho laboral el cual está respaldado naturalmente sobre el carácter tuitivo de los trabajadores, derivado de las diferencias existentes entre sus partes, como son el trabajador y el empleador, siendo conceptualizado en nuestro ordenamiento jurídico, mediante el art. 22 que constitucionalmente señala que es un derecho y una obligación concepto que además se plasma en el art. 45.b de la Carta de la OEA
2. Así, la estabilidad laboral tiene un marco de protección convencional, ya que se encuentra previsto en normas como el Convenio 158 de la OIT denominado “Acuerdo de extinción de la relación laboral en el que el cual se asevera que el que el Derecho Laboral circunscribe la legitimidad de la destitución recomendando que se prevea el compromiso adecuado contrariamente al uso de contratos laborales de tiempo determinado con el objetivo de evitar el resguardo.
3. Por ello, en el asunto de Lagos del Campo vs. Perú ha señalado que ha existido transgresión a la sostenibilidad del trabajo, no ha previsto las garantías necesarias para reparar la vulneración ocasionada, recomendando lo siguiente: a) Aplicar las medidas

adecuadas para formalizar y controlar los derechos antes mencionados. b) Proteger a los trabajadores mediante las autoridades oportunas contra los despidos arbitrarios. c) En caso de despido improcedente, rectificación de la situación (mediante reincorporación al empleo o, si es posible, a través de indemnizaciones y otras asistencias anunciadas por la ley nacional). Por lo tanto, d) el Estado tiene que determinar herramientas efectivas de denuncia en casos de despido improcedente, para avalar que se acceda a la protección y justicia efectivas de estos derechos. 4. Consecuentemente, la sentencia que ha sido materia de análisis resulta relevante para garantizar la estabilidad laboral, la misma que se encuentra regulada implícitamente dentro de nuestra Constitución, pues si bien ha sido modificada respecto a la Constitución de 1979, debemos comprender que la estabilidad laboral no sólo implica la reposición de trabajador, sino además un resarcimiento económico, los cuales se realizan de acuerdo al tipo de despido ocasionado o si fuera el caso a elección del trabajador.

Rivera (2017) en su tesis “La vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013- Caso Huatuco”, desarrollada en La Universidad Ricardo Palma, investigó teniendo como problema principal ¿el Tribunal Constitucional ha restringido, mediante el Precedente vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio Tribunal? Y su objetivo fue establecer si la Corte Constitucional, a través del precedente vinculante establecido en el expediente N° 5057-dos mil trece-AA/TC, viola o no los fundamentalmente los derechos de carácter profesional reconocidos en la normativa vigente y dentro de la sentencia de la Corte. En base a los objetivos planteados en esta tesis y los

estudios realizados llegó a las siguientes conclusiones: 1. El derecho laboral se considera un derecho humano, y está protegido por herramientas nacionales y supranacionales. 2. Los organismos de la administración pública no reconocen la reinserción como forma para ingresar al sector público de forma indefinida y permanente cuando se acredite la privación de la ciudadanía en virtud de un contrato laboral. Este es un ejemplo de la diferencia discriminatoria que practica el Estado hacia sus empleados, ya que este número es tratado de manera diferente en el sector privado. Y no sólo eso, porque resulta extraño que la Ley Servier permita la reincorporación al trabajo en caso de despidos improcedentes, empero este derecho sólo está disponible para los funcionarios que pertenecen a este sistema. 3. El TC ha reconocido el derecho a la reincorporación al trabajo cuando en diversas sentencias se verifica la revocación de la ciudadanía de los contratos de trabajo. En adelante, ante los precedentes vinculantes como en el Exp. N°.5057-dos mil trece. AA/TC “Caso Huatuco”, una nueva forma de abordar, se determina un trato nuevo, donde no solo se requiere que el trabajador demuestre la desnaturalización del contrato, sino que también debe ingresar a una carrera administrativa lo cual debería abordarse a través de un concurso de méritos abierto y público. 4. Finalmente, los servidores públicos no pueden ver restringidos que se restrinjan sus derechos como trabajadores a causa de una débil gestión del Estado en materia de contratos laborales.

De otro lado, Iglesias (2016) en su tesis titulada “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el régimen laboral privado como consecuencia del precedente Huatuco”, desarrollada en la Universidad Privada de Huánuco, en él se plantea como problema: ¿De qué manera la aplicación del precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del régimen laboral

privado, cuando el empleador es el Estado? Concluye el sentido de que el precedente Huatuco violó el derecho a la estabilidad del trabajo de personas sujetas a normas laborales especiales. N°.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de acuerdo a lo que informan expertos en derecho laboral, se expresa en dictámenes analíticos, en los que se toman decisiones que benefician a los trabajadores y se dicta una orden para su reinserción laboral; Sin embargo, más tarde fue declarado nulo y sin efecto, todo el tiempo hasta que se calificó el reclamo, generando un desempleo intensivo entre la gente. En consecuencia, a través de su tesis el autor determina que el que el TC, además de buscar legitimidad, también tiene como objetivo proteger los intereses a nivel económico del Estado y que se evadan responsabilidades laborales, “reincorporando así a cientos de personas

Así también, Concha (2014) en la Pontificia Universidad Católica del Perú desarrolla su tesis, titulada: “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según la Corte Constitucional”, llegó a los siguientes resultados: 1. Tener un trabajo estable es un derecho, por lo que mantener los contratos laborales de trabajo es una opción ante los altibajos. El deterioro que se produce en la relación laboral, que es expresión del precepto de continuidad, con el derecho a trabajar bajo dos modalidades: el acceso al trabajo, y el mantenimiento de este trabajo, es la base jurídica de la permanencia laboral. De este segundo aspecto depende en gran medida la permanencia laboral, ya que los trabajadores sólo pueden ser despedidos por causa justificada. 2. El tipo de asentamiento organizado en el Perú es un tipo de permanencia laboral relativamente inadecuado. En este sistema, la tutela contra los despidos arbitrarios de trabajadores se considera compensación. Existe una excepción en caso de despido inválido (empleo plenamente estable). No obstante, las recientes decisiones del TC ampliaron los

casos de sustitución y, por tanto, las situaciones de permanencia absoluta del empleo. 3. Debido a la falta de controles respecto de la terminación del vínculo laboral asignados por pérdida de confianza, es necesario proponer soluciones del siguiente modo: La pérdida de la confianza no constituye una causa justa de despido, sin embargo conlleva a la extinción de la relación laboral de los trabajadores de Confianza, siempre que éstos hayan accedido a estos puesto desde el inicio de la relación laboral, teniendo derecho a una indemnización por despido arbitrario, más no a su reposición, salvo que el trabajador de confianza despedido haya sido promovido a dicho puesto habiendo ocupado antes un puesto común.

Huaynaque (2017) ha elaborado una tesis de licenciatura en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, titulada “Análisis de los criterios para la interpretación del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación ante el tribunal laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”. Después de su desarrollo asume las siguientes principales conclusiones: 1. La forma limitada de tutela prevista en el art. 34 del actual TUO de la LPCL que establece una medida de tutela contra los despidos inconstitucionales por violación de derechos fundamentales ha restringido al TC, a través del caso Fetratel, STC 1124-Dos mil uno-AA-TC , tener que anular el instrumento de la citada ley, y a través del caso Llanos, STC 976- Dos mil uno -AA/TC, para aumentar el nivel de protección de los derechos de los trabajadores frente a las prácticas empresariales abusivas por las que la relación laboral ha sido unilateralmente rescindida, invalidando así el derecho al trabajo, en su contenido básico, sobre las causales de despido procedente y de protección adecuada contra el despido improcedente. 2. Según el TC, el procedimiento de reincorporación procede en el caso de despido ilegales, al

producirse con violación de derechos básicos, como resultado de actos arbitrarios ilegales o de una ley inconstitucional, como en casos de despidos improcedentes, no tiene causa, dolo o nulidad, y además, según la STC 0206-Dos mil cinco-AA/TC, la mencionada tutela puede también ser a nivel de jueces de trabajo; No obstante, sólo con la entrada en vigor de la Ley 29497 y los dos plenos de la Corte Suprema y el poder judicial ordinario reconocerá por unanimidad dicha facultad, aunque restringida a la nulidad infundada y fraudulenta. 3. Así, mismo, aproximadamente el 90% de las decisiones de los tribunales judiciales y laborales no justificaron ni abordaron la aplicación de despidos fraudulentos a través de las particularidades identificadas por el tribunal y la integridad de los vínculos laborales con los empleadores); Aún no está claro si el presunto despido se realizó sin justa causa o si la ausencia de hechos no constituye una razón válida en el sentido de la ley, como establece por el tribunal en la causa STC 0976-Dos mil uno-AA/ TC.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. La Estabilidad Laboral en nuestras normativas.**

En la Constitución Política de 1979 se determina en su artículo 48° la “Estabilidad en el trabajo” como derecho fundamental, no obstante, posteriormente esta fue modificada por la Constitución Política de 1993, en la que refiere que el Estado otorga al trabajador “adecuada protección contra el despido arbitrario”, entregando flexibilidad en su interpretación, además que se le encarga al legislador propicie la regulación de las causas de despido y determine el proceso para extinguir la relación laboral, asegurándose de proteger al trabajador. (Constitución Política del Perú, 1979)

En ese sentido, en nuestra Constitución Política del Perú (1993). En el segundo capítulo, el cual se dedica a los derechos económicos y sociales, se refiere

a modelos constitucionales que protegen a los trabajadores, independientemente de su puesto de trabajo. Respecto a esta cuestión, el artículo 22 establece claramente que:

El trabajo es un derecho y un deber, pero también es el fundamento para el bienestar de las sociedades y una forma o para el desarrollo. Por su parte, el art. 23 afirma que “el trabajo, dentro de las actividades humanas es relevantes asimismo en un medio de autorrealización (...). (p.13)

Además, el art. 26 regula los tres pilares de la Ley del Trabajo. Los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación e inviolabilidad de los derechos que reconocer nuestra Carta Magna y la ley. Por último, el artículo 27º prevé que normativamente se da al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (Ley de Productividad y Competitividad Laboral(LPCL) la protección en caso de que el trabajador sea despedido arbitrariamente. (Constitución Política del Perú, 1993)

La Organización Internacional del Trabajo (2009), brinda mayor protección indicando que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa (Art. 4º). Así también el autor Gutiérrez (2009, p.9) (p.9) citando el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevé que, en caso de despido injustificado “...el trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna”.

Por lo tanto, en el conjunto de nuestra normativa tenemos aquellas que tutelan el derecho a la permanencia en el trabajo, ya que la presencia de un individuo en el lugar de trabajo contribuye a su desarrollo y es también un medio

para garantizar el respeto de la dignidad de la persona.

### **2.2.2. Concepto de la Estabilidad Laboral.**

La estabilidad laboral se trata de la duración de la relación laboral, es decir, que el contrato laboral celebrado por la persona con el empleador se mantiene en el tiempo y no termina en un instante sin razón alguna. (Paredes, 2001)

La permanencia en el trabajo es el derecho de un empleado para tener estabilidad en su puesto de trabajo indefinidamente. indeterminadamente (en el tiempo), siempre que no incurra en faltas previamente determinadas. Por lo que para Concha (2014, p.11) “La estabilidad en el trabajo constituye la versión más amplia, la que consiste en procurar que el trabajador continúe en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”. Por lo tanto, sin permanencia laboral no será posible implementar el derecho individual o colectivo, así como los mecanismos que permitan la protección de sus derechos, de forma contraria no tendrán capacidad de oposición a los empleadores. En ese sentido Concha (2014, p.11) citando a Villavicencio (1996) afirma que “la estabilidad laboral, es una garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales”.

Por tanto, y por todo ello, la permanencia laboral es un factor relevante en los derechos de los trabajadores, ya que les garantiza esos derechos sin preocuparse por la incapacidad del empleador, siempre que el empleado cumpla con sus obligaciones y no haga concesiones para tener motivos que justifican el despido.

### **2.2.3. Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral.**

#### **El Derecho al Trabajo**

El art. 22 de nuestra Carta Magna Peruana del año de 1993 estipula que el

trabajo es una obligación y un derecho.

Conforme afirma De Buen (2002, p.18) “Lo que lleva a que: Todo empleado tiene derecho a preservar su puesto de trabajo, salvo que exista una buena razón para retirarlo. Este precepto se define como el principio de seguridad en el empleo”. Es así que, el derecho a laborar se considera la base de la permanencia en el trabajo, porque este derecho posee 2 vertientes:

#### **a. El Acceso al Empleo**

Lo que a su vez incluye dos hipótesis según el significado general o concreto desde el que se entiende el uso:

##### **- El Acceso al Empleo en Sentido Genérico**

Se refiere a las normativas socio-económicas que el Estado debe implementar para crear oportunidades de empleo. Aquí nos encontramos ante el derecho a suspender la aplicación, porque necesita un desarrollo jurídico para poder ser ejecutable. Esto significa que el Estado debe implementar políticas socio-económicas apropiadas y promover la creación de empleo. (Neves, 2001)

##### **- El Acceso al Empleo en Sentido Específico**

Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Lo que a su vez incluye dos hipótesis dependiendo del significado general o preciso en el cual se comprenda el uso: Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa; es decir, que es una obligación inherente como una consecuencia si el puesto está publicado y ganancia será un hecho que tendrás que ocupar el puesto ofertado. (Neves, 2001)

#### **2.2.4. La Conservación del Empleo**

La vulneración de este derecho puede derivarse de cualquier extinción del vínculo laboral y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado sino de

cualquier tipo de despido lesivo de derechos, al igual que ocurre con la ejecución de un despido, la preparación y ejecución de un despido pueden causar daños a los despedidos, incluso si la decisión del empleador de despedir no se basa en una base ilegal (Blancas, 2003). Así, mismo, se destaca que este derecho es inmediatamente vinculante (tiene un efecto inmediato), por lo que puede ser protegido.

Por lo que, en la Carta Magna del Perú (1979, p.9) se normó “El derecho al trabajo se establece como una obligación social, porque los Estados están comprometidos con las personas y con la protección de sus empleos”. En la Carta Magna Peruana (1993, p.13), se declaró que el trabajo es un derecho y un deber (art. 22). Reiterando la misma posición, el Estado está obligado a proteger a las personas en contextos en las que no existe posibilidad de legítima defensa. El Acuerdo de San Salvador estipula el derecho laboral y la permanencia en el trabajo en los arts. 6 y 7.

Al respecto Blancas (2002) señala que:

El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral, sino que, además, lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo—como su versión más tradicional- sino, igualmente, respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador. (p.127)

Este Protocolo ha sido ratificado por el Perú, por lo que forma parte del derecho nacional según el artículo 55 de la Carta Magna y se considera fuente imperativa para interpretar las normativas relativas al derecho laboral y la tutela contra despidos improcedentes, según se especifica en el artículo cuarto final y transitorio de la Constitución.

El Tribunal Constitucional (1998) ha señalado:

(...) en los hechos en las que haya producido el despido a los demandantes a través de un acto lesivo a sus derechos constitucionales antes señalados, trae consigo también la afectación al derecho al trabajo establecido en el artículo 22º de la Constitución Política del Estado, en cuanto a la conservación del trabajo que implica que ha sido transgredido por un acto que carece de juricidad y legalidad lo cual está, viciado por no ser constitucional (p.1)

En consecuencia, el derecho al trabajo se emplea como fundamentos para que se eviten despidos arbitrarios, lo cual se contrapone al derecho estipulado en la Constitución y dispone la re-incorporación de los empleados a sus centros laborales.

#### **2.2.5. Clases de Estabilidad Laboral**

Conforme lo referido por Arroyo (2007) la estabilidad en el trabajo se expresa así:

##### **A. Estabilidad de Entrada**

Se trata de un aval jurídico según la cual el trabajador tiene derecho a partir del contrato de trabajo, a un vínculo de duración indefinida cuando no se especifica el carácter objetivo de su trabajo. En cada Contrato de trabajo se producirá una estabilización del ingreso una vez se supere el período de prueba (por norma general de 03 meses). Prevalecen los contratos por tiempo indefinido porque los trabajadores se sienten estables y crean un entorno seguro. La permanencia de ingresos implica priorizar el empleo permanente sobre el temporal, es decir, aceptar que el Contrato dure determinado tiempo sólo cuando el ambiente del trabajo a realizar por el empleado sea temporal.

## **B. Estabilidad de Salida**

Se trata de una protección contra la ruptura de la relación laboral y sólo puede ocurrir por motivos específicos.

En nuestro país, el TC emitió determinaciones ampliando hipótesis alternativas y, por tanto, casos de permanencia absoluta del empleo, lo que construye una tendencia hacia un retorno a la permanencia absoluta del empleo, además del objetivo de tutela a los trabajadores.

Es de afirmar que el Estado debe proteger al trabajador con el objeto que al configurarse la finalización del vínculo de trabajo no medien acciones abusivas de derecho y en el supuesto que sea de esta manera, exista la probabilidad de subsanar los daños causados.

### **2.2.6 El Despido.**

Según Alonso (1981), considera que los despidos son una manera de terminación de las relaciones laborales, caracterizada por basarse meramente en la voluntad de los empleadores. Por ello, cabe señalar que este tipo de despidos se convierte en un “ícontexto causal”, ya que en la mayor parte de las legislaciones laborales existe la obligación de despedir con justa causa, limitando con ello los derechos de los empleadores a eliminar el vínculo laboral.

Volvemos a resaltar que la estabilidad laboral encuentra su sentido en el despido, pues impide que se extinga el vínculo de trabajo de forma arbitraria y caprichosa por parte de los empleadores, pues no puede circunscribirse su decisión se toma por un motivo que nada tiene que ver con la aptitud o el comportamiento de los trabajadores.

### **2.2.7. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

Corresponde en esta etapa la ampliación de la información sobre formas de despido que violan el derecho fundamental en el orden legal del Perú peruano.

El autor Tello (2015) afirma que:

En nuestras normas vigentes, es el artículo 16, literal g), de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, régimen laboral para trabajadores de la actividad privada, que consigna entre las causas de extinción del contrato de trabajo, al despido en los casos y formas permitidos por la ley. (p.45)

Así, en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. (Blancas, 2013). No obstante, el despido no ha de generar efectos jurídicos ni igualdad de derechos para todo empleado sujeto a la política laboral especial antes mencionada. Lo que señala Tello (2015) es:

Dichos efectos, la LPCL empezó por distinguir diferentes clases de despidos en razón justamente a las causas que los originaron, atribuyéndole a cada uno singulares y distintas consecuencias: i) despido por causa justificada, ii) despido arbitrario, iii) despido nulo, y iv) despido indirecto". (p.47)

De acuerdo a esto, se puede tener en cuenta la configuración de las siguientes formas generalizadas de despidos:

**a) Aquellos que no vulneran el ordenamiento constitucional:**

Se tiene distintos tipos, los despidos no justificados (causas justas) los despidos injustificados (causas legales no probadas en juicio) y los despidos Indirectos (que implican actos para hostilizar), en los mismos que a pesar de tener particulares efectos legales, a pesar de ello no poseen una protección para restituir

y solo en los 02 casos últimos se tiene un efecto resarcitorio (de indemnización). En este sentido, el análisis se basa en el argumento de que cualquier despido que viole el derecho constitucional de un empleado es un despido injustificado. Por tanto, si un empleado cree que la defensa más pertinente ante un despido no constitucional es la reincorporación en lugar de una compensación. (Cayra, 2021)

**b) Aquellos que directamente lesionan derechos fundamentales del trabajador:**

Tradicionalmente, las violaciones de los derechos de los trabajadores se han enfrentado con herramientas de protección que brindan protección disuasoria a sus titulares, en forma de declaraciones de nulidad o ineficacia de una conducta ilícita, u órdenes judiciales para obligar a los participantes a abstenerse de hacerlo, o a participar en omisiones que resulten en daño. (Benítez, 2015)

Se tienen en este punto a los despidos nulos (que se configuran con causas expresas establecidas en la ley ordinaria), los despidos incausados (que se configuran sin invocación de una causa justa, los despidos fraudulentos (que se configuran por medio de hechos falsos, imaginarios y con engañosa fabricación de pruebas), y por último los despidos con vulneración del debido procedimiento y derecho a la defensa. (Benítez, 2015)

Por su relevancia, en los siguientes párrafos vamos a ver concretamente cada supuesto de despido que se anulan.

**El Despido Nulo.**

Los casos de despido improcedente se encuentran en el artículo 29 de la LPCL, citado con frecuencia. De ese modo, si el despido de un trabajador no cuenta con una causa legítima de extinción y, además, tenga por motivación su condición de afiliado a un sindicato o su participación en actividades sindicales

(inciso a), su condición de representante de los trabajadores (inciso b), su calidad de demandante en una queja o proceso seguido contra el propio empleador (inciso c), un factor prohibido de discriminación como lo es el sexo, la raza, religión, condición política, etc. (inciso d), su estado de embarazo (inciso e). (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997).

El ser portador del virus del VIH (SIDA) (Ley 26626) o el ser una persona con discapacidad (Ley 27050); entonces dicho cese habrá de declararse “nulo” por contravenir derechos constitucionales. (Ley N° 26626 , 1996) (Ley N° 27050 , 1999)

### **El Despido Incausado.**

En efecto, fue el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 728 (1991) Quién es responsable de brindar una tutela pertinente contra los despidos no justificados impuestos por los votantes, definido de la siguiente manera:

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (p.23)

Conforme lo señalando en el artículo, se encontraban supuestamente dos tipos de despido arbitrario, el que es arbitrario a razón de que no se expresa causa alguna (*ad nutum* o incausado), y por otro lado el arbitrario porque a pesar de haberse señalado una causa justa, la misma no es pasible de demostración judicial con un único efecto resarcitorio para ambos, que corresponde a una indemnización. (Decreto Legislativo N° 728 , 1991)

Por consiguiente, se configura el denominado despido incausado en el

supuesto de despido del trabajador, ya sea de forma verbal o de forma escrita, sin determinar expresión de causa que se base en la conducta o labor del trabajador. En palabras más sencillas, es de señalar que el despido injustificado ha de vulnerar, entre otros derechos, el derecho laboral (regulado en el art. 22 de la Carta Magna Peruana). Y el derecho a la defensa (art. 139, inc. 14 de la Constitución). En concreto, entre ellos, se conoce la referencia que se hace al artículo 22 de la Constitución Política del Perú (1993, p.13) al señalar que “El trabajo es un derecho y un deber, la base del bienestar socialmente y una forma de desarrollo personal”

### **El Despido Fraudulento.**

Asimismo, se configura el despido fraudulento cuando se culmina unilateralmente la relación laboral por parte del empleador con un ánimo maligno y sufragado por el engaño, y contraria a la verdad, la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y el debido proceso, como cuando se imputa al trabajador hechos claramente inexistentes, a parentesco imaginarios o, asimismo, es posible que le atribuya una falta no prevista normativamente, vulnerando a todas luces el propio principio de tipicidad; también cabe la posibilidad que se produzca la extinción de la relación laboral que se encuentra afectada por los vicios de la voluntad; o inclusive por la fabricación de pruebas. (Tribunal Constitucional, 2002)

Es de advertirse que la no constitucionalidad de despidos fraudulentos radica en la violación de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo, pues en los casos antes mencionados no existe una causa real y justa para el despido ni hechos que, por su importancia o gravedad, deban ser esclarecidos por el tribunal. O porque estos hechos no constituyen un motivo justo en el sentido de la ley; podemos así afirmar que esta situación es similar a los despidos sin causa y, sobre

todo, esta medida se convierte en un derecho constitucional frente a actuaciones lesivas.

### **La Impugnación del Despido**

El Decreto Legislativo N° 728 (1991, p.24) Estipula: “El artículo 36 determina que la duración de la demanda en caso de despido inválido arbitrario u hostilidades expirará 30días después de ocurrido el incidente”. Concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Decreto Legislativo N° 728 , 1991)

No obstante, hay que precisar que el Pleno Interno Laboral 1999 que se aprobó por medio del Convenio 01-99, estableció que para calcular el periodo de prescripción determinado en el art. 34 del D.L N° 728 debe ser realizado en función a días hábiles y calendario, de acuerdo a la definición de Suspensión del Despacho Judicial \_ art. 58 del Reglamento del D.L. No. 728(D.S. 001-96-TR)

### **2.2.8 Principios en el Derecho Laboral**

#### **✓ Concepto de Principios**

Por definición pretendemos expresar de forma clara y precisa lo que quiere decir una palabra, pero en lo que respecta a los preceptos del Código del Trabajo, creemos que no se puede hablar propiamente de su definición, porque encontramos diferentes tipos de definiciones en esta doctrina. Hay tantos autores como conceptos. Por ello, mencionaremos algunos de los más famosos y luego presentaremos el nuestro (Arévalo, 2023)

En esa línea, pasamos a describir algunos de los principios que sustentan el presente trabajo.

Este principio puede comprenderse en el sentido de que lo que realmente ocurre prevalece sobre lo estipulado en los Contratos. Como lo define el autor Ballesteros (2002) citando a Plá (1990):

Que este principio consiste en la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Al mismo tiempo, la verdad prima sobre la forma. Esto significa que a la legislación laboral le interesa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado o lo que se suscribió en los documentos, formularios.

(p.111)

De esta manera se puede resolver de manera adecuada la discrepancia entre los hechos suscitado en la propia realidad y lo manejado en los documentos que suscriben las partes. Asimismo, de manera recurrente en la práctica judicial se emplea este principio, que de la mano con los demás, permite resolver casos de desnaturalización de contratos, lugar de prestación de servicios, contrato de servicios administrativos, contrato de términos y condiciones, contrato de subcontratación laboral, etc., que culminan con una conversión a un contrato laboral a plazos indeterminados.

### **Principio de continuidad.**

Este principio está aprobado en beneficio de los trabajadores y tiene como objetivo garantizar que las condiciones de trabajo sean estables y sin restricciones. La perseverancia de un empleado en su centro laboral se afecta de 02 formas: En términos de ingresos, si es temporal, relacionado con un contrato de duración determinada; y en cuanto a la renuncia, permitir el despido sin justa causa. No simplemente ejecutando un contrato que sea fácil de hacer cumplir para el empleador. El principio de continuidad del empleo se aplica a ambos extremos, por lo que es pertinente definir sus obligaciones en ambos sentidos.

Si bien este principio es una expresión del principio de protección, también

es resultado del principio de causa y efecto. Así ha sido reconocido por la Corte Constitucional, que señala que el sistema laboral estatal se norma, entre otras cosas, por el principio de causalidad, según el cual la duración de la relación de trabajo debe garantizarse en tanto se mantenga la fuente de la que deriva. La fusión de estos preceptos da como resultado la llamada permanencia de ingreso, que sólo permite la celebración de contratos de duración determinada si se justifica lo temporal del servicio, y la permanencia de salida, que establece una rigidez mayor para permitir la terminación unilateral de los contratos por voluntad de los empleadores. (Pacheco, 2015)

#### **Principio de razonabilidad.**

Este principio es desarrollado por Plá (1990) quien sostiene que la razonabilidad consiste en la afirmación del ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata entonces de frenar, pero de manera formal, además es un límite muy estricto, especialmente cuando no puede predecir una cantidad de escenarios posibles. Por tanto, el principio de racionalidad puede entenderse como el resultado de la actividad racional encaminada a tomar decisiones conforme la razón y la equivalencia.

#### **Principio de igualdad de trato y no discriminación.**

Este principio se reconoce en el apartado 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993, p.5), según la que: “Ninguna persona debe ser discriminada por motivos de raza, sexo u origen, tampoco opinión, religión, condición socioeconómica o de cualquier otra índole”.

Cabe precisar que el TC se ha referido dos veces al contenido del derecho a la igualdad jurídica protegido por la Constitución, señalando claramente que el derecho a la igualdad: es un derecho inherente al ser humano, por razón de su

existencia. Asimismo, Viteri (2018, p.2), refiriéndose a la Corte Constitucional, afirmó en la SCC N° 0035-Dos mil diez-PI/TC, Sala XXVIII, que “este derecho no avala que toda persona será tratada por igual, siempre y en todas las circunstancias. En este sentido, el Tribunal Constitucional propuso una nueva definición de igualdad.

#### **Principio de la disposición más favorable a la persona humana.**

Como señaló el Dr. Toledo (2017) en su artículo: El Tribunal Constitucional y el desmantelamiento del derecho a la instalación laboral dice que en función a este principio se entiende que no debe admitir detrimento o restricción de ningún derecho humano fundamental reconocido no válido en un país con base en una ley, convención, reglamento o costumbre porque los estándares internacionales no lo reconocen a un nivel inferior.

#### **Principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.**

Asimismo, el propio Dr. Omar Toledo (2017) en el artículo citado también dijo que el principio de progreso está consagrado en el art. 2.1 del Acuerdo Internacional de Derechos a nivel Económico, Social y Cultural y el art. 26 del Pacto de San José. Concluye que: De los estándares internacionales antes expuestos, se puede concluir que en materia de derechos a nivel socio-económico y cultural; donde en adelante los Estados miembros tienen la responsabilidad de asegurar los avances al respecto.

#### **Principio de integralidad maximizada del Sistema de Derechos Humanos. -**

Continuando con el aporte científico del Dr. Omar Toledo, en 2017 opinó que este precepto tiene su origen en el art.29, b) del Pacto de San José, en el que

afirmó que no existe ninguna cláusula cuyo significado pueda entenderse en términos de limitar el ejercicio de derechos y libertades que puede reconocerse por la legislación de un Estado miembro o por otro Pacto en el que un Estado miembro sea parte. El principio se reconoce en el Acuerdo Internacional de Derechos Políticos y Civiles, entre otros, en su art. 52. Según este precepto, los derechos internacionales de DD.HH. se incorpora al derecho de cada país como fuente cuando tiene ciertas ventajas, asimismo, el derecho interno se integra al derecho de orden internacional en un grado más propicio. Por lo tanto, dilucidar los estándares de orden internacional a expensas del derecho reconocido por los estándares estatales y la legislación vinculante es una violación flagrante de este principio.

#### **2.2.9. El Derecho Fundamental a la Igualdad y no Discriminación.**

Según el artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993, p.5), establece: “Ninguna persona será discriminada por motivos de raza, origen, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra condición”; lo que quiere decir que todavía nos hallamos ante un derecho básico que no puede tomarse literalmente, porque no es la capacidad de los individuos de exigir igual trato que otras, sino de ser tratadas igual que quienes se hallan en la misma o similar situación.

En este sentido hallamos lo estipulado en la Constitución Política del Perú (1993, pp.14, 30) en el art. 26, que establece claramente lo siguiente: “En las relaciones laborales, junto con otros preceptos, la igualdad de oportunidades sin discriminación”. Finalmente, corresponde definir a qué se refiere esto, para él, el art. 103 establece que podrán dictarse leyes específicas por la naturaleza de la reclamación y no por la diferencia entre varones.

De acuerdo con el principio de igualdad, toda persona, independientemente de su raza, credo o género, tiene derecho a buscar el bienestar material y el progreso en una condición de dignidad y, teniendo en cuenta la seguridad socioeconómica y la igualdad de derechos. Oportunidades.

Como sostiene Katz (1985), el deber de trato justo, como deber de desempeño, aporta a proteger la dignidad de los trabajadores, porque asigna a los empleadores la responsabilidad de regular su comportamiento para proteger a las personas y la satisfacción de los empleadores.

En este sentido, el Código del Trabajo reconoce los principios de equidad y no exclusión entre empleados, y por ello impide cualquier forma de que los empleados sean discriminados por razón de género, raza, nacionalidad, religión, política, sindicato o edad. Es decir, es tratado como igual ante la ley y cuando ésta sea aplicada, por el hecho de ser seres humanos y siempre que nos encontramos en circunstancias parecidas. (Katz, 1985)

El derecho a la igualdad en materia laboral se encuentra expresamente reconocido por los tratados y pactos internacionales.- Así, encontramos que en la Declaración Universal de Derechos Humanos se consagra el derecho a igual salario por trabajo igual (art.23), la Convención Internacional se manifiesta sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial reafirma el derecho a igual salario por trabajo igual (art.5); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratifica la igualdad de derechos y oportunidades en materia de empleo, en particular, el derecho a las mismas oportunidades, al ascenso, a la estabilidad, a la formación, a igual remuneración y a igual trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo, a la protección de la salud y

seguridad en las condiciones de trabajo, etc.”. (Katz, 1985)

En cuanto al principio de igualdad, debe quedar claro que las leyes no prevén un trato preferencial, sino igualdad por igualdad y desigualdad por desigualdad en igualdad de condiciones. Esto significa que personas iguales no pueden recibir un trato desigual. Asimismo, en materia tributaria, toda persona está obligada a tributar dependiendo de su situación económica en la sociedad, teniendo en cuenta la capacidad para contribuir o capacidades financieras, así como el lugar, tiempo y lugar del sujeto tributario. El método de aplicación del impuesto, determina si existe la misma situación, en caso contrario se considerará como norma tributaria. (Nova, 2015)

#### **2.2.10. La OEA y la evolución del sistema interamericano de derechos humanos**

La OEA es la organización regional más antigua a nivel global y se ha de remontar a la primera ponencia internacional de los Estados Unidos de América, que se celebró en Washington de octubre de mil ochocientos ochenta y nueve a abril de mil ochocientos noventa. En esta conferencia el acuerdo fue impulsar la creación de la Unión de Naciones Americanas, y una red de artículos e instituciones comenzó a entrelazarse en lo que se conoció como el "Sistema Americano", el sistema más antiguo de instituciones internacionales. (Organización de los Estados Americanos , 2023)

Desde su inicio, la OEA ha incorporado una lista de herramientas a nivel internacional que a la larga son el fundamento de una estructura regional para proteger y promocionar los derechos de la persona, y como parte del reconocimiento de dichos derechos se establecen las propias obligaciones para

la promoción y protección de estos, además de la creación de órganos destinados a velar por su observancia.

La OEA fue fundada en 1948, cuando se firmó la Carta de la OEA en Bogotá, Colombia, y entró en vigor en diciembre de 1951. La Carta fue posteriormente revisada por el Acuerdo de Buenos Aires firmado en 1967, que entró en vigor en 1970; el Acuerdo de Cartagena, firmado en mil novecientos ochenta y cinco, que ingresó en vigor en noviembre de mil novecientos ochenta y ocho. En 1993 se firmó el Acuerdo de Managua y entró en vigor en enero de 1996, y el Acuerdo de Washington se firmó en 1992 y entró en vigencia en setiembre de 1997. (Organización de los Estados Americanos , 2023)

El total respeto del derecho de la persona se expresa en varias partes de la Carta, lo que reafirma la relevancia que les atribuyen los Estados parte. Según este documento, el verdadero significado de ser solidario sólo puede ser la consolidación del sistema de libertad personal en el Continente americano, en la línea de las instituciones democráticas. De lo dicho, la carta confirma que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, como órgano principal de la Organización de los Estados Americanos, tiene el mandato de impulsar el respeto y la protección de los derechos humanos, permitiendo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para actuar como órgano asesor y regular el problema. (Organización de los Estados Americanos , 2023)

#### **2.2.11. Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

Una breve historia de esta entidad indica que, en el mes de abril del año 1948, se aprobó la Declaración Americana del Deber y Derecho de los individuos parte de la OEA, en la ciudad de Bogotá -Colombia, siendo el 1er documento

internacional de derechos de la persona de cualidad general Recordemos que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH fue creada en 1959, teniendo su primera reunión por primera vez en 1960. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

Posteriormente, en el año 1961 la CIDH empezó a hacer visitas a los países que la conformaron con la meta de que se analice el contexto general de los derechos de la persona en cada uno de ellos, o en su defecto para el análisis de cada situación en particular. A la fecha se concretaron 92 visitas a 24 países miembros. Además, sobre la observación de tipo general acerca del contexto de un país, la CIDH se encuentra facultada para la publicación de informes especiales, teniendo hasta la fecha 60 de ellos. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

Después en 1965 la CIDH fue acreditada para poder procesar y recibir las denuncias o peticiones de los justiciables respecto a casos individuales, llegando a recibir decenas de miles de peticiones; de estas, a la fecha se tiene 19,423 casos en procesamiento o procesados. Además, el informe final publicado en relación con dichos casos se puede encontrar en cada informe anual de la comisión o desglosado por país. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

Por último, en el año 1969 fue aprobado el Pacto de San José, el mismo que ingresó en vigencia en el año 1978 y que ya fue ratificada al mes de enero del 2012, por los 24 países que lo integran. En la Convención se precisan los derechos humanos que cada uno de los Estados ratificantes se comprometen con la comunidad internacional a brindar garantías y respetar las mismas de manera recíproca. También estableció la Corte IDH y definió los poderes y procesos de la Corte misma. La Comisión Interamericana de DD.HH. también conservan poderes

añadidos que preceden a la Convención y que no emanan de manera directa de esta, incluida la facultad de procesar solicitudes individuales relacionadas con Países que aún no se han convertido en partes de la Convención. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

## **2.2.12. Los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

### **A. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

#### **A.1. Antecedentes y evolución**

En Chile, en 1959, fue celebrada la Reunión 5 Consultiva de Funcionarios de Relaciones Exteriores, durante la cual se adoptaron relevantes decisiones sobre el progreso y crecimiento de la estructura interamericana de DD.HH. El Acuerdo de Santiago declaró que la avenencia entre los Estados americanos sólo puede ser eficaz si se logra respetar el derecho de toda persona, así como respetar la libertad fundamental y el logro de la democracia representativa siguen siendo una realidad, en el entorno interno de cada nación. Los gobiernos estatales deben conservar un sistema de libertades individuales y justicia social basado en respetar los derechos humanos básicos (Organización de los Estados Americanos , 2023)

Entre varias, una de las resoluciones surgidas de la quinta reunión consultiva de cancilleres fue una reunión que versó sobre derechos humanos, pues enfatizó en tomar en cuenta los avances que se han logrado respecto a los derechos de la persona a 11 años del anuncio de la Declaración de Estados Americanos y el avance logrado en este campo. Implementado en paralelo dentro de las Naciones Unidas y el Consejo Europeo.(Organización de los Estados Americanos , 2023)

A su vez, la resolución precitada tiene en consideración que cada instrumento de la OEA recita que la libertad, la justicia y la paz se orienta a reconocer la dignidad inherente de los seres humanos y sus derechos iguales e inalienables. Esta resolución establece que “es indispensable proteger estos derechos a través de un sistema legal para que la gente no se vea obligada a recurrir a los extremos de la rebelión contra los actos tiránicos y la opresión”. Al efecto, la citada resolución instruye al Consejo Judicial Interamericano sobre derechos humanos y el proyecto o proyectos de convención sobre la creación de una Corte Interamericana de Protección de los Derechos Humanos y de otros órganos adecuados para la tutela y observancia de los mismos. (Guadamuz, 2018)

En la Reunión 5ta. de Consulta de Funcionarios de Relaciones Exteriores del año 1959 dispuso: La creación de una Comisión Interamericana de DD.HH. que tendrán en su composición a siete miembros, siendo uno elegido a título personal de ternas presentadas por los gobiernos al Consejo de la Organización de los Estados Americanos quién se encarga de velar por respetar los derechos, y a su vez organizada por el propio consejo para que contenga las atribuciones específicas que este mismo le señale. (Organización de los Estados Americanos , 2023)

Cabe precisar que el Consejo de la Organización que se encargó de la aprobación del Estatuto de la Comisión del 25 de mayo de mil novecientos sesenta tuvo la elección de sus primeros integrantes el 29 de junio de ese año. Así, en el año de 1961 la CIDH empezó a efectuar las visitas correspondientes en diversos países para determinar ínsita la situación actual de los derechos humanos. En el mes de enero de 1962, en Punta del Este - Uruguay, se llevó a cabo la Octava

Reunión de Consulta durante la cual los cancilleres dijeron que a pesar de los nobles e incansables esfuerzos realizados por el citado comité en el cumplimiento de su mandato (Organización de los Estados Americanos , 2023)

Es por esta razón que en el momento los Cancilleres sugirieron al Consejo de la OEA reformar el Estatuto de la Corte IDH con el objetivo de extender y fortalecer las facultades de la Corte a razón de que pueda cumplir efectivamente su mandato de promover el respeto a los seres humanos (Organización de los Estados Americanos , 2023)

La Comisión se rigió por su Estatuto original hasta el mes de noviembre de 1965, cuando en la Segunda Conferencia Interamericana Extraordinaria celebrada en Río de Janeiro – Brasil, se dispuso su modificatoria, ampliándose finalmente las funciones y facultades de la Comisión, en los siguientes términos:

En ese sentido, la Organización de los Estados Americanos (2023) en la Resolución XXII Ampliación de las Facultades de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Autoriza al Comité a examinar la comunicación presentada al Comité, y las diversas informaciones disponibles, al gobierno de uno de los Estados parte para obtener la información que el Comité considere relevante y hacerle sugerencias, según lo considere pertinente, para respetar las mismas.

Encarga al Comité que presente a la Conferencia Interamericana de Funcionarios de Relaciones Exteriores un informe anual que contenga una exposición de los avances realizados en el logro de las metas establecidas en la Declaración de los Estados Americanos. Este informe debe incluir una lista de áreas en las que se deben tomar medidas para lograr un mayor impacto en los derechos humanos según lo establecido en la Declaración antes mencionada, y

debe proporcionar los comentarios que el Comité considere apropiados sobre las comunicaciones recibidas por el Comité, así como cualquier otra información. A disposición del comité.

De acuerdo con las determinaciones de los Países en esta conferencia, la Comisión transformó sus estatutos durante la etapa de sesiones celebrada en abril de mil novecientos sesenta y seis. La principal enmienda fue otorgar la facultad de considerar la petición de manera individual y, dentro de este marco, hacer sugerencias precisas a los integrantes. La Comisión Interamericana de DD.HH. se convirtió en un organismo relevante de la OEA con la reforma primera del Documento de la OEA, que se logró a través de adoptar el Protocolo de Buenos Aires firmado en 1967. La Carta de la OEA indica que mientras entrara en vigor la Convención Americana, se le asignaba a la CIDH la función de velar por la observancia de dichos derechos (Artículo 145). (Organización de los Estados Americanos , 2023)

La reforma de la Carta, que entró en vigor en 1970, establece en su Artículo 106 que: Habrá una Comisión Interamericana de Derechos Humanos que tendrá, como función principal, la de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia. (Organización de Estados Americanos, 1951)

Además, se establecido que a través de un acuerdo interamericano de derechos humanos se determine el sistema, competencias y procedimientos de la Comisión, además de los otros órganos que tengan como tarea el desarrollo de dicha materia.

Los Estatutos que ahora rigen las actividades del Comité fueron adoptados durante el noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la

Organización de los Estados Americanos en La Paz, Bolivia, en 1979. Reflejan las innovaciones relevantes que se introdujeron por la Convención Interamericana en relación con el Comité. Por lo tanto, es la Comisión Interamericana, no los Comisionados, quienes representan a todos los Estados parte de la OEA. Es relevante que se recuerde que fue la jerarquía institucional vigente la que fue sometida al Comité (Art. 53 de la Carta). Por lo tanto, los siete miembros se eligen por la Asamblea General para un período de 4 años como lo estipula el art.3, y no por el Consejo de la Organización como lo estipula el Estatuto previo. Cabe señalar que la tarea de cubrir las vacantes, de conformidad con el artículo 11, corresponde al Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos (Comisión interamericana de Derechos humanos, 1969)

#### A.2. Composición de la CIDH

Son siete personas las que integran la CIDH, que elegidas a título personal por la propia Asamblea General de la Organización y se entiende que son personas de alta autoridad moral y un reconocido manejo de los derechos humanos. El periodo de duración de funciones será de cuatro años renovables por un periodo único adicional. Asimismo, esta contiene los siguientes cargos: presidente, primer vicepresidente, segundo vicepresidente, que a diferencia de los demás tiene una duración de un año pudiendo ser reelegidos por una única vez cada cuatro años. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

#### A.3. Funciones de la CIDH

Para ser precisos, las funciones principales de la CIDH son la de promover la observancia y defensa de los derechos humanos en los países que la integran; a saber, el estatuto de la CIDH establece en sus artículos 18, 19, y 20 determinadas funciones y atribuciones de dicho organismo en las cuales se

distingue las que respectan a los Estados partes de la Convención de los Estados Unidos se contrastan con los de los estados miembros de la organización que no son partes de la Convención. Cabe señalar que la autoridad de la Comisión se basa en lo dispuesto por la Carta de la OEA y las prácticas de la CIDH. Por su parte, la autoridad del Comité sobre los Estados partes de la Convención se deriva del instrumento antes mencionado. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

De acuerdo a lo precisado por la Comisión Interamericana de Derechos humanos (1999) en cumplimiento de su mandato, la Comisión:

a) Recibir, analizar e investigar peticiones solicitadas de forma individual que aleguen violaciones del derecho de la persona, tanto contra Estados miembros de la OEA que ratificaron la Convención Americana como contra aquellos que no.

b) Supervisar el contexto general del derecho de la persona en los Estados miembros y publicar un informe especial acerca de la situación actual en un Estado en particular según lo considere apropiado.

c) Realizar visitas de campo a los Estados para realizar un análisis profundo del contexto general y/o realizar la investigación de casos específicos. Estas visitas generalmente resultan para preparar un informe acerca del problema observado respecto de la violación de los derechos de la persona, el cual se publica y presenta al Consejo Permanente y a la Asamblea General de la OEA.

d) Estimular la conciencia pública sobre el respeto al derecho de las personas en los Estados americanos. Para ello, la Comisión prepara y realiza la publicación acerca de temas precisos. Por ejemplo, se deben tomar medidas de tal forma que se garantice un mejor acceso a la justicia. La situación del derecho de los niños, niñas, mujeres, trabajadores migratorios y sus familiares, personas

recluidas, personas defensoras de derechos humanos, pueblos indígenas y afrodescendientes, seguridad ciudadana, entre otros.

e) Organizar y realizar visitas, seminarios, reuniones, conferencias, con aquellos que representan a sus países, instituciones académicas, organizaciones no gubernativas, entre otras, con la meta básica de difundir conocimientos y promover un amplio conocimiento del funcionamiento de la estructura interamericana de derechos humanos.

f) Recomendar a los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos que adopten medidas que aporten a la tutela del derecho fundamental en los países del hemisferio.

g) Pide a los Estados miembros que adopten “medidas preventivas”, según lo previsto en el artículo 25 de su Reglamento, para evitar y causar daños irreparables a los derechos humanos en estas situaciones graves y urgentes. De manera similar, conforme al artículo 63.2 de la Convención Americana, se puede solicitar a la Corte Interamericana que ordene “medidas provisionales” en casos muy graves y urgentes para evitar causar daños irreparables a las personas, incluso si el caso se resuelve.

h) Llevar el caso ante la Corte Interamericana y comparecer ante éste durante el trámite y juzgamiento del caso.

i) Solicitar una opinión consultiva de la Corte Interamericana conforme con lo establecido en el artículo 64 de la Convención Americana.

j) Recibir y considerar comunicaciones en las que un Estado Parte fundamente que otro Estado Parte ha violado los derechos de las personas que se han reconocido en la Convención Americana, conforme con el artículo 45 de dicho instrumento.

Asimismo, se ha establecido que la CIDH en el desempeño de sus funciones, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos cuenta con el apoyo administrativo y legal de la Secretaría Ejecutiva, ello conforme dictamina el art. 13 de la Normativa de la CIDH que desarrollaremos en el siguiente punto. Conforme a este articulado, la Secretaría Ejecutiva se encarga de preparar los proyectos de informes, resoluciones, estudios y demás trabajos que sean encargados por la comisión o el presidente de turno. Además, la secretaría tendrá como función la recepción y entrega de cada una de las peticiones y comunicaciones antes dirigidas a la propia Comisión. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

#### A.4. El Reglamento de la CIDH

La existencia del Reglamento se sustenta en el Estatuto de la CIDH y las normas de la Convención Americana. Se conoce que la Comisión Interamericana, en la 137 etapa ordinaria de asambleas que tuvo lugar del 28 de octubre al 13 de noviembre del dos mil nueve, aprobó el Reglamento vigente a la actualidad, el cual entró en vigor el 31 de diciembre del 2009. Años más tarde, el 02 de septiembre del 2011, se modificó el artículo 11 del Reglamento (cumplimiento de las atribuciones que le otorgaba el artículo 22 del propio estatuto); llegando al punto en el que el reglamento actual conste de 80 artículos y cuatro títulos. Desarrollaremos estos a mayor detalle a continuación:

Como primer punto se tiene que el Título I de la Normativa hará referencia un informe indefectiblemente a la organización de la CIDH por medio de la incorporación de cinco capítulos referidos a las normas de la naturaleza y composición de la Comisión que incluye tanto a sus miembros, entre ellos la secretaría ejecutiva y la directiva, así como el funcionamiento base a la Comisión.

Por su parte, el Título II incorpora seis capítulos, dentro de los que se plantean disposiciones para los procedimientos a realizarse ante la CIDH, cual incluye las peticiones de los Estados partes, las peticiones de los Estados que no son parte, algunas observaciones “in loco” conducidas por la Comisión, el procedimiento para la elaboración de los informes y, por último, el procedimiento a seguir en la celebración de audiencias de carácter general o las encaminadas a la resolución de las propias peticiones. El Título III, en sus disposiciones aborda las relaciones de la Comisión con la Corte y se encuentra dividida en dos capítulos, el primero aborda los temas referentes a los delegados, asesores, testigos y expertos de la CIDH; mientras que el segundo capítulo establece el procedimiento que sigue cuando la CIDH resuelve llevar un caso ante la Corte (teniendo como marco normativo el art. 61 de la Convención Americana). Finalmente, en el Título IV se encuentran las disposiciones finales orientadas a la interpretación, modificación y entrada en vigor del propio reglamento que los rige. (Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2009 )

La CIDH ha destacado con relación a este último reglamento y los cambios que con ella se introducen, lo siguiente:

Señala que la finalidad principal de las reformas fue el avance en el fortalecimiento del sistema interamericano promoviendo la participación de las víctimas en un marco de garantía del equilibrio procesal la publicidad y transparencia; para ello se realizaron ajustes primordiales en la reforma del año 2001. A saber, esta reforma integra aspectos vinculados con los cuatro ejes básicos del sistema para proteger los derechos de las personas que son: el trámite de las peticiones y casos, el mecanismo para las medidas cautelares, las audiencias sobre el contexto de los derechos de las personas en los Estados

miembros y por último el envío de casos a la jurisdicción propia de la Corte Interamericana. (Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2012 )

Aclaremos que la reforma reglamentaria se complementa a partir de las modificaciones que también se han introducido en el Reglamento de la Corte, vigente desde el 01 de enero del año 2010; asimismo, por medio de la resolución del Consejo Permanente de la OEA que permite la adopción del Reglamento del Fondo de Apoyo Jurídico del Sistema IDH, mismo que encuentra como finalidad el otorgar asistencia financiera a víctimas de violaciones de derechos de las personas en la región para que puedan cubrir los costos asociados con el procesamiento de denuncias y casos ante la Comisión y la Corte Interamericana. (Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2012 ) Sobre este último punto, recordemos que el 1<sup>ro</sup> de marzo del dos mil once entró en funcionamiento la Normativa de la CIDH que en uno de sus puntos sistematiza el Fondo de Asistencia jurídica del Sistema IDH. Así, se determina que la CIDH puede derivar recursos a este Fondo de Asistencia jurídica, en base a su disponibilidad, por peticiones en denuncias admitidas por la Comisión, o en su defecto, en las que la Comisión decidió acumular el análisis de admisibilidad con el interior del asunto en cuestión. Estos fondos serán concedidos a las personas que demuestren la carencia de los recursos suficientes para la cobertura parcial o total de los gastos relativos al envío o recolección de pruebas (documentos), los gastos de comparecencia de la persona claves en el proceso (presunta víctima, testigos, peritos) en audiencias programadas por la Comisión; además de otros gastos que la CIDH crea por conveniente que se requieren para el próspero desarrollo de un casos o petición. (Hernández et al. 2020)

## **B. La Corte Interamericana de Derechos Humanos**

## B.1 Antecedentes y evolución

En la 9na. Conferencia I Americana - Bogotá, Colombia, 1948 – se aprobó la Resolución XXXI titulada “La Corte Interamericana para la Protección de los Derechos Humanos”, que afirmó que la tutela de estos derechos debe estar “garantizada por la ley”. Porque ningún derecho puede garantizarse adecuadamente sin la protección de un tribunal competente”, encargó al Consejo Judicial Interamericano que prepare un proyecto para establecer la Corte Interamericana de Derechos Humanos y otras instituciones apropiadas para proteger y respetar estos derechos. Finalmente, la Convención Americana sobre DD.HH. estableció la Corte IDH en 1969; Sin embargo, la Corte no se estableció ni organizó hasta después de la entrada en vigor del Tratado.(Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2012 )

Durante la 7mo. Etapa extraordinaria de Consejos de la Asamblea General de la OEA llevado a cabo en mayo de mil novecientos setenta y nueve; donde los Estados parte de la Convención Americana distinguieron a los 7 primeros magistrados de la Corte. Así, el 03 de septiembre de mil novecientos setenta y nueve la Corte se instaló de manera oficial en su actual sede actual en San José de Costa Rica; a su vez, su Estatuto se ha aprobado por medio de la Asamblea General de la OEA en el mes de octubre de mil novecientos setenta y nueve a través de la resolución Nro. 448 en la ciudad de la Paz – Bolivia. Por su parte, del 30 de julio al 09 de agosto de 1980 se llevó a cabo el Tercer Periodo de Sesiones en el cual se concretaron los trabajos de acuerdo sede que ya había sido concertado con Costa Rica. Por medio del acuerdo mencionado, que fue ratificado por el Gobierno de Costa Rica, se establecieron los privilegios e inmunidades de

la Corte, también de su personal, los jueces que lo integran y las personas que comparecen ante ella. (Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2012 )

### B.2 Composición de la Corte

A la fecha la Corte Interamericana se encuentra integrada por 07 magistrados que son seleccionados como personas entre juristas de máxima autoridad moral y reconocidas competencias en relación a los derechos de las personas, y deben reunir las condiciones necesarias para ejercer funciones legales en los más altos niveles que marca la ley. a las normas del país al que pertenezcan o al Estado que los postule como candidatos. La orden para lo cual son electos estos jueces de la Corte Interamericana será de un periodo de seis años con posibilidad de reelección por única vez. Por su parte, la Corte tiene la facultad de elegir a su. presidente y vice-presidente son elegidos por períodos de 02 años, con probabilidad también de re-elección. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

### B.3 Funciones de la Corte

Acorde a lo establecido en el artículo 1° del Como tribunal, es un órgano judicial independiente cuyo propósito es aplicar e interpretar la Convención Americana sobre DD.HH. Así, en el afán de cumplimiento de sus fines, la Corte ha de contar con dos funciones primordiales: primero una función jurisdiccional, que se desempeña bajo los parámetros establecidos en los art. 61, 62 y 63 de la Convención Americana; y, por otra parte, una función informativa, que sus funciones informativas desempeñan conforme señala el artículo 64 también de la Convención Americana. A mayor detalle respecto a la función territorial esta se circunscribe a la Comisión y los Estados que son parte en la Convención Americana que haya reconocido la idoneidad de la Corte y que se encuentren

autorizados para someter su decisión a un caso relativo a la interpretación o aplicación de la Convención Americana, pero sujeta al agotamiento del procedimiento que se debe tener lugar primero ante la Comisión tal como se prevé en los artículos 48 a 50 de dicho instrumento. Tal como se establece en el procedimiento, para que pueda presentarse ante la Corte un caso contra el Estado parte se debe de reconocer la competencia de este órgano; así, la declaración de reconocimiento de competencia de la Corte corresponde en forma incondicional para todos los casos, o en su defecto ostentando la condición de reciprocidad, bajo un periodo determinado o en un caso específico. Téngase presente que, al 30 de abril del año 2021, los 21 Estados partes de la Convención Americana han reconocido la competencia contenciosa de la Corte. (Comisión Interamericana de Derechos humanos , 1999)

Si abordamos la segunda función de la Corte (la función consultiva), la Convención Americana prevé en su artículo 64 que todo Estado miembro de la Organización es capaz de consultar a la Corte respecto a la interpretación de la Convención Americana o de los demás tratados que abordan la protección de los derechos humanos en los estados que lo integran. El derecho de consulta se extiende a los órganos detallados en el artículo 53 de la Carta de la Organización de Estados Americanos (evidentemente en los temas de su competencia). También, a solicitud de alguno de los Estados miembros de la organización, la Corte puede emitir opinión respecto a la compatibilidad entre las normas internas y los tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos, tal como se establece en el artículo 64 de la Convención Americana. (Gobierno de la República de Colombia, 1989)

#### B.4 El Reglamento de la Corte

El primer reglamento de la Corte Interamericana fue aprobado en el mes de julio del año 1980, el mismo que se encontró basada en el reglamento vigente a dicha fecha para la Corte Europea de Derechos Humanos, que, a su vez, se encontraba inspirado en el Reglamento de la Corte Internacional de Justicia (CIJ). Posteriormente, se advirtió la necesidad de agilizar el procedimiento empleado, por ello la Corte aprobó un segundo Reglamento en el año de 1991, que entró en vigor el primero de agosto del mismo año. El tercer reglamento de la Corte, vio la luz cinco años después, el 16 de septiembre de 1996 y entró en vigor el primero de enero de 1997; es importante señalar que la principal modificación se introdujo en el artículo 23, por medio del cual se brindó a los representantes de las víctimas y sus familiares la potestad de presentar de forma autónoma, sus argumentos y pruebas en la etapa de preparatoria del proceso. Por su parte, el primero de junio de 2001 se introduce una reforma que incluye medidas destinadas a lograr que las víctimas, sus familiares o representantes acreditados tengan una participación directa en cada una de las etapas del proceso iniciado a través de la presentación de una demanda ante el Tribunal. Este Reglamento fue reformado por el Tribunal, en el LXI Periodo Ordinario de Sesiones que tuvo lugar del 20 de noviembre al 04 de diciembre del 2003; y, posteriormente, en el LXXXII Periodo Ordinario de Sesiones de enero del 2009. (Comisión Interamericana de Derechos humanos, 2009 )

La Comisión Interamericana de Derechos humanos (2012) refiere que De la última reforma realizada al Reglamento de la Corte se aprobó en el LXXXV Periodo Ordinario de Sesiones que tuvo lugar del 16 al 28 de noviembre del 2009, y se dispuso su entrada en vigor el primero de enero del 2010. Es de resaltar que la reforma del Reglamento de la Corte tiene como principal aspecto las

modificaciones respecto al papel de la comisión y los representantes de las víctimas en todos los procesos ante la Corte. A su vez, en las disposiciones transitorias, el Reglamento establece que:

1) Los casos contenciosos que se hubiesen sometido a la Corte antes del 1 de enero de 2010 se continuarán tramitando, hasta que se emita sentencia, conforme al Reglamento anterior;

2) Respecto de los casos que se remitan a la Corte, y cuyo informe aprobado por la Comisión de conformidad con el Artículo 50 de la Convención Americana hubiera sido adoptado antes del 1 de enero de 2010, el sometimiento del caso ante la Corte, se rige de conformidad con los Artículos 33 y 34 del Reglamento anterior.

Finalmente, se debe precisar que a partir del primero de junio del 2010 es de aplicación el Reglamento de la Corte referido al funcionamiento del Fondo de Asistencia Legal de Víctimas, siendo resaltante que se permite la interposición de la solicitud para acogerse al fondo, así como se establece el procedimiento para determinar la procedencia y asignación conforme a lo solicitado.

### **2.2.13. Las Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Americanos.**

#### **A. Elaboración de una sentencia de la Corte Interamericana**

Siguiendo a Rodríguez (2009, p.18) una sentencia o fallo de la Corte Americana, “Se refiere a un documento internacional emitido por esta entidad, donde se sustenta la historia procesal de un reclamo por violaciones de derechos humanos en perjuicio de una persona, que culmina con una decisión judicial con valor jurídico internacional incuestionable”.

Una vez agotados los procedimientos internos en el país, finalizado el proceso ante la Comisión Interamericana y llevado el caso por ésta ante la Corte Interamericana, se deben agotar los procedimientos escritos y orales ante este tribunal. Después de finalizada la audiencia pública sobre el fondo del caso ante la Corte, se agenda fecha para deliberación y resolución en sesiones privadas para redactar y votar la sentencia final, la cual se sustenta en un proyecto de sentencia redactado bajo la supervisión de un juez redactor o instructor. (Faúndez , 2007)

Luego de una lectura general del proyecto de sentencia y de su debate, el presidente somete a votación los puntos resolutive de la sentencia cuando no ha habido consenso. Si algún juez disiente del fallo así lo debe informar durante la deliberación, para lo cual deberá redactar su voto separado. (Faúndez , 2007)

Una vez emitido, el fallo es notificado a las partes para lo procedente. Las sentencias de la Corte Interamericana son “vinculantes”, es decir, obligatorias en cuanto a su acatamiento, para lo cual se le otorga a los Estados un plazo de cumplimiento. Si no son cumplidas, la Corte IDH puede señalarlo así en su informe anual dirigido a la Asamblea General de la OEA para los efectos pertinentes, por ejemplo, para que se emita una resolución de la OEA conminando al Estado a acatar la sentencia. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2009)

#### B. La estructura de una sentencia de la Corte Interamericana

La siguiente es una estructura general empleada por la Corte Americana, de acuerdo a la Universidad Nacional Autónoma de México (2009):

- I. Encabezado
- II. Introducción

- III. Antecedentes procesales (trámite ante la Comisión y la Corte Interamericana)
- IV. Sistematización y valoración de la prueba
- V. Hechos probados
- VI. Derechos violados
- VII. Parte resolutive (Por tanto)
- VIII. Firma
- IX. Fecha
- X. Votos separados.

#### C. Los idiomas oficiales de la sentencia de la Corte Americana

La sentencia de la Corte Interamericana normalmente se redacta en el mismo idioma de trabajo seleccionado al inicio del conocimiento del caso. La práctica es que el idioma de trabajo sea el idioma oficial del Estado demandado, ya que la mayoría de los documentos, prueba y testimonios son en esa lengua. No obstante, luego de la notificación oficial, la Secretaría de la Corte Interamericana ordena la traducción en otro de los idiomas oficiales de la Organización de los Estados Americanos (puede ser en inglés, francés, español o portugués) en la sentencia se indicará cuál de todos los idiomas utilizados es el que hace fe. En el caso Lagos del Campo vs. Perú, la sentencia fue redactada en español e inglés, haciendo fe el texto en español (Universidad Nacional Autónoma de México, 2009)

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Estabilidad Laboral.**

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su empleo indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas. Además, la estabilidad en el trabajo constituye la versión más amplia, la que consiste en procurar que el trabajador continúe en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa. (Pérez, 2004)

### **2.3.2. El despido.**

El despido es una forma de conclusión de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada únicamente en la voluntad unilateral del empleador. Es por ello que cabe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de fundar el despido en una causa justa, limitando así el poder del empleador para suprimir la relación laboral. (Alonso , 1981)

### **2.3.3. Principios del Derecho Laboral**

#### **a) Principio de primacía de la realidad.**

“Este principio consiste en la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Plá, 1990)

#### **b) Principio de continuidad.**

En el Derecho laboral, se conoce como el principio de continuidad, a aquel principio que instruye al juez para de hacer prevalecer el contrato como una de duración indefinida, es decir, con la mayor duración o extensión posible según los hechos y la realidad demostrada. Mediante este principio lo que se requiere es que los contratos laborales sean suscritos con el mayor tiempo posible, así crear estabilidad y seguridad en la permanencia laboral. (Law , 2023)

#### **c) Principio de la razonabilidad.**

La razonabilidad consiste en la afirmación del ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal, adaptable en aquellas áreas donde la relación de las normas no pueden interpretarse, es decir, son límites muy rígidos, y sobre todo, donde la norma no puede preverla infinidad de circunstancias posibles. (Paucara, et al 2021)

#### **d) Principio de igualdad de trato y no discriminación.**

El principio de igualdad, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

Tal como sostenía Katz (1985) el tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo. Como obligación de previsión, el deber de tratar igual contribuye a preservar la dignidad del trabajador, en tanto impone al empleador la obligación de adecuar su conducta a la preservación de la persona y bienestar del trabajador.

#### **2.3.4. Sentencia de la CIDH.**

Se refiere a un documento internacional emitido por esta entidad, donde se sustenta la historia procesal de un reclamo por violaciones de derechos humanos en perjuicio de una persona, que culmina con una decisión judicial con valor jurídico internacional incuestionable. (Rodríguez,1997).

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Sistema de métodos de investigación**

##### **3.1.1 Método universal**

Método científico, que sirve como método universal para el desarrollo de la presente tesis, por ser éste el que nos conduce al conocimiento de la verdad partiendo de la realidad concreta. (Kerlinger, 2002)

##### **3.1.2 . Método general**

El método inductivo-deductivo se conforma por 02 procesos inversos: deducción e inducción. El mismo permitió desarrollar la tesis, porque en su desarrollo se llegó a descomponer el todo en sus partes, es decir, las variables en sus dimensiones y cada una de estas en sus indicadores y a partir de ello se fue

construyendo nuevamente el todo, es decir, las variables, para así poder emitir juicios y conclusiones al respecto. (Rodríguez & Pérez , 2017)

### **3.1.3 Métodos específicos**

De acuerdo a Guevara et al (2020) la investigación descriptiva es un método consistente para recolectar datos durante el procedimiento de investigación. Además, el método descriptivo se empleó para describir la ocurrencia y los resultados que arrojó cada uno de las preguntas del instrumento de recolección de datos, luego se utilizó el método de análisis y síntesis debido a que teniendo la información respecto a los indicadores y dimensiones se procedió a sintetizar la información para emitir juicios razonables y válidos en relación al aspecto estudiado.

## **3.2 Configuración científica de la investigación**

La investigación científica es el más importante instrumento con que cuenta el hombre para conocer, explicar, interpretar y transformar la realidad.

El enfoque metodológico que plasmaremos en la presente investigación será el cualitativo, pero debemos ser precisos que el enfoque cuantitativo no es excluyente, sino que se complementan a pesar de que cada opción metodológica se sustenta en supuestos diferentes y tiene reglas y formas básicas de acción, establecidas y compartidas por la propia comunidad científica. Por tanto, es necesario establecer que la investigación cualitativa se nutre epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico. Es por ello en la temática elegida para nuestra investigación, no abordaremos la situación empírica con hipótesis deducidas conceptualmente, sino que de manera inductiva pasa del dato observado a identificar los parámetros normativos de comportamiento, que son aceptados por los individuos en contextos históricamente

determinados. Es decir, procede por la vía de la inducción analítica basada en la observación de la realidad a partir de la cual el investigador obtiene el conocimiento necesario para desarrollar cuerpos teóricos que capten los esquemas interpretativos de las unidades de análisis.

### **3.2.1 Diseño de investigación**

La investigación es un proceso dinámico que implica diferentes niveles de complejidad en las cuales se obtienen conocimientos acordes con la finalidad con que se haya planteado la investigación. El diseño de investigación que se empleó en la tesis es el de investigación-acción participativa, pues se estudiará un tema social que afectan la protección de trabajadores contra el despido injustificado (Suchowierska & White, 2003), como lo sostiene Hernández, et al (2010) en su libro metodología de la investigación enfocándose en cambios para mejorar el nivel de vida y desarrollo humano de los individuos.

### **3.2.2 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo estudio de casos en sus tres categorías: el descriptivo, el interpretativo y el evaluativo; que nos aportarán descripciones densas y válidas, con el propósito de interpretar y teorizar sobre la real protección de los derechos laborales a la luz del pronunciamiento de la sentencia Lagos del Campo vs. Perú. (Canedo, 2009)

### **3.2.3 Clase de investigación**

La investigación pertenece a la clase Cualitativo, porque las categorías fueron medidas cualitativamente, en consecuencia, son estos los que determinan la clase de investigación. (Hernández R. , 2010)

### **3.2.4 Nivel de investigación**

La investigación es de nivel explicativo, porque consideran al fenómeno estudiado y sus componentes. Además, miden conceptos y definen variables (Hernández et al 2014)

### **3.2.5 Categoría de investigación**

Por la experiencia del investigador y por el nivel al que corresponde una tesis de maestría considero que esta pertenece a la categoría Senior, una categoría que requiere cierto entrenamiento para la realización de estos trabajos.

### **3.2.6 Enfoque metodológico de la investigación**

El enfoque metodológico al que pertenece la investigación cualitativa, por la misma naturaleza de sus categorías que fueron medidas cualitativamente. (Hernández R. , 2010)

## **3.3 Definición del universo, población y muestra**

### **3.3.1 Universo**

Magistrados del Poder Judicial, y profesionales abogados especialistas en derecho laboral del Distrito Judicial de Junín.

### **3.3.2 Población**

La Población estuvo conformada por 120 profesionales del Derecho, especialistas en Derecho de Trabajo; entre jueces y abogados que laboran en la ciudad de Huancayo.

### **3.3.3 Muestra y tipo de muestreo**

El tamaño de la muestra se estimó mediante el muestreo no aleatorio, o no probabilístico, empleando el muestreo por conveniencia, que recibe también el nombre de muestreo deliberado, porque no cuenta con ningún procedimiento estandarizado, ninguna acción específica que realizar, ni razón más que la comodidad o única oportunidad de muestrear, en suma, no hay ninguna forma de

seleccionar la muestra, es simplemente deliberado y no por ello, el estudio no será válido. (Supo, 2020)

En esta investigación cualitativa dejaremos de lado las muestras probabilísticas, se buscará buenos informantes, es decir, personas informadas, lúcidas, especialistas, reflexivas y dispuesta a dialogar amplia y libremente con el investigador. Se empleará el muestreo por conveniencia o muestra de voluntarios. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 12 especialistas en la materia, conformantes de la población en estudio.

### **3.4 Diseño y evaluación del sistema de técnica e instrumentos de investigación**

#### **3.4.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos cualitativos.**

Conceptualmente se considera que los instrumentos de medición son patrones de registro y comparación de datos que miden dimensiones, es por ello describimos cómo se realizaremos la validez, y confiabilidad de los instrumentos que aplicamos para la recolección de datos.

Al respecto, debemos precisar que la validez de un instrumento es la idoneidad que tiene el instrumento para medir lo que pretende medir; en otras palabras, la validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que debe medir, o sea las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas. Para proseguir con la ejecución de nuestro proyecto de investigación se recurrió a la validación por juicio de expertos, que calificaron el instrumento de acuerdo a criterios que se establecen en su cuadro de calificación del instrumento de medición. Los expertos desde ya, contaban con una amplia experiencia en estos menesteres. De otro lado, para la

fiabilidad del instrumento que se usó en el proceso de acopio de datos, se empleó el coeficiente estadístico de Alpha de Crombach mediante el cual se demostró la capacidad del instrumento de tener el mismo resultado en evaluaciones similares, en donde si los valores hallado son menores a 0,3 nos estarán indicado que el instrumento es nada confiable. Si en cambio los valores están entre 0,3 a 0,6 serán poco confiables; de 0,6 a 0,8 indica confiable y valores mayores de 0,8 nos estará indicando que el instrumento es muy confiable.

En consecuencia, cabe señalar que la forma de recolectar datos respecto a nuestra línea de investigación, se empleará como Técnica: la entrevista no estructurada enfocada y como instrumento la Guía de Entrevista, cuyo formato se adjunta en el (Anexo N°1) de la sección anexos, a final del presente informe.

#### **3.4.2. Validación y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos**

##### **a) Validez**

Para la validez del instrumento se solicitó a profesionales del derecho, docentes universitarios y especialistas calificados con trayectoria en el Derecho de Trabajo y con experiencia en el ámbito de la justicia laboral. A quienes se les entregó una encuesta y una ficha de juicio de expertos (ANEXO N°2).

##### **b) Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

La confiabilidad se determinó por el coeficiente Alfa de Crombach.

#### **3.5. Procesamiento y análisis de Datos Cualitativos**

A diferencia de los estudios cuantitativos, en la presente investigación se recaudó un volumen grande de información de carácter textual, producto de las entrevistas a los informantes, recopilando también algunas notas de campo, obtenidas en el desarrollo de la investigación. Cabe remarcar que en el enfoque

cualitativo... “la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Por tanto diremos, que el fin del estudio cualitativo, es obtener datos que se conviertan en información de personas, seres vivos... en profundidad y en las propias expresiones de cada uno de ellos (Hernández, 2010) Consecuentemente, el análisis en nuestro estudio cualitativo consistió en efectuar una interpretación completa y profundidad de lo expresado por los profesionales integrantes de la muestra, con la finalidad de comprender el fenómeno del estudio y alcanzar los objetivos propuestos en la investigación.

### **3.6. Aspectos Éticos**

#### **a) Protección de los Derechos Humanos.**

Por la naturaleza y característica del estudio, se respetó los derechos fundamentales de las personas el mismo que se resume en la dignidad de la persona, tal como lo ordena nuestra Carta Magna.

#### **b) Conflictos de intereses, publicaciones científicas y subvenciones.**

Declaro no tener conflictos de intereses como autor con los evaluadores y el asesor. Asimismo, declaro bajo juramento que he citado las fuentes de información que utilicé al en el desarrollo y redacción de la presente investigación cuyo informe final adjunto, precisando que la obtención de data y su respectivo análisis jurídico y científico son de mi autoría.

## CAPITULO IV

### DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Caracterización de los integrantes de la muestra de investigación.

Los profesionales que coadyuvaron en la realización de la presente investigación tienen las siguientes características académicas y funcionales:

**Tabla 1.**

**Matriz de especialistas en Derecho Laboral-Distrito Judicial de Junín.**

<b>N° Orden</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>PROFESION Y GRADO ACADÉMICO</b>	<b>CARGO</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>
01	Jhonattan Ronnie, Armas Prado	Abogado	Juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Hyo.	Diez (10)

02	Luis Ricardo, Suasnabar Tolentino	Abogado Magister Derecho Laboral	– en	Juez de Paz Letrado	Ocho(8)
03	Frank Max Augusto Durán Ávila	Abogado, Maestrando en Derecho Constitucional	en	Especialista Judicial del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo	Cinco (5)
04	Richard Wilson, chamorro Requena	Abogado Laboralista		Especialista Judicial	Nueve (9)
05	Richard Alberto Vidal Aliaga	Abogado Magister Derecho Laboral	– en	Docente Universitario	Trece (13)
06	Jorge Luis Rojas Paredes	Abogado Magister Derecho Laboral	– en	Docente Universitario	Diecisiete (17)
07	Giovanni Iván Mora Medina	Abogado Laboralista		Asesor Legal Independiente	Dieciocho (1)
08	Luis Miguel Joaquín Cajahuaranga	Abogado Laboralista		Docente Universitario	Siete (7)
09	Giovanni Rojas Galarza	Abogado Especialista Judicial	–	Módulo Corporativo Laboral	Doce (12)
10	Luis Velásquez Lazo	Abogado		Asesor Legal Laboral	Veinte y ocho (28)
11	Isaac Arturo Arteaga Fernández	Abogado Magister Derecho Laboral	– en	Juez Laboral.	Doce (12)

12	Carlos Enrique Gerónimo Piñas	Abogado Laboralista	Juez Trabajo	de Quince (15)
----	-------------------------------	---------------------	--------------	----------------

---

## 4.2 Descripción de los Resultados

### 4.2.1. Análisis cualitativo de los Datos

El análisis interpretativo se basa o fundamenta en un enfoque razonable; es decir, enfoca la realidad en su globalidad, sin fragmentarla y conceptualizando las categorías, explicaciones e interpretaciones. Se recurre, asimismo, al análisis argumentativo que permita consolidar los razonamientos y argumentaciones provenientes del acopio de datos. Debo precisar que se empleó el análisis explicativo, que nos permitió encontrar razones o causas que ocasiona los fenómenos. Y siguiendo a Carrasco, se puede señalar que: “los estudios explicativos, van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. es así que como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno ...”.

Es así que se procedió a ordenar y clasificar la información recopilada, haciendo uso del criterio personal. Seguidamente se procedió a reducir la información recolectada referente a los objetivos generales y específicos que nos planteamos y así sistematizarlos para luego, generar la síntesis de resultados que implicó la formulación de conclusiones y recomendaciones pertinentes.

#### 4.2.2 Análisis de las entrevistas no estructuradas enfocadas. –

### GUIA DE ENTREVISTA

#### I. GENERALIDADES

##### A) SOBRE ESTABILIDAD LABORAL, DESPIDOS LABORALES Y EL TRATAMIENTO QUE OTORGA LA CONSTITUCIÓN, LA LEY Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

##### Enunciado 1.

Considera usted, ¿Que el derecho a la conservación del empleo o la estabilidad laboral se ve realmente protegida por los artículos 22° y 27° de la Constitución y el Artículo 34° del D. Leg N° 728? Explique.

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1. Los entrevistados:** Durán Ávila; Chamorro Requena; Vidal Aliaga; Rojas Paredes; Mora Medina; Joaquín Cajahuaringa; Rojas Galarza; Velásquez Lazo y Suasnabar Tolentino responden que la conservación del empleo o estabilidad laboral **NO está realmente protegida por la Constitución y el articulado pertinente del TUO del D. Leg. N° 728.** Fundamentando su posición así:

**1) Durán Ávila,** “**No,** porque dichas regulaciones no contemplan la estabilidad laboral de forma explícita, a diferencia de los artículos de la Constitución de 1979, asimismo, hay una convencionalidad, por omisión, toda vez que la normativa internacional regula la estabilidad laboral”.

**2) Chamorro Requena,** “Considero que **NO**, pues desde la creación del D. Ley 728, se inició la transición del modelo de estabilidad absoluta hacia un modelo de mínima protección ante el despido, plasmada en la Constitución de 1993 y leyes dictadas al amparo de ésta, para ello se limitó la noción de despido reconduciéndola al despido individual relacionado con la conducta o capacidad del trabajador, excluyendo el cese (por despido) del personal por razones objetivas”

**3) Vidal Aliaga,** “Definitivamente **NO**, pues, en caso fuese así no habría sido necesario que el Tribunal Constitucional, a través de sus sentencias, realice una interpretación del contenido del Artículo 27 de la Constitución Política del Perú. En caso del artículo 34 del D. Supremo N° 003-97-TR ocurre algo peor; ya que niega el derecho de reposición, disponiendo que la única protección es la indemnizatoria.

**4) Rojas Paredes,** “Debemos partir del hecho que, lo que establece nuestra Constitución es el derecho al trabajo, y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional, como el derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa. Nótese que lo reseñado no se desprende explícitamente de nuestra Carta Fundamental, lo que ha sucedido, y es por todos conocido, es una exposición e interpretación efectuada por el Guardián de nuestra Constitución”. Ahora bien, tal como está el articulado en momento, **NO** protege la estabilidad laboral. Esta afirmación se ve reforzada por el Art. 34 del D. Leg. N° 728. Es evidente que la voluntad de la Asamblea Constituyente y del legislador no ha sido amparar la estabilidad laboral absoluta, característica de la constitución de 1779, tanto así que, al día de hoy, distinguidos laboristas, como el Dr. César Puntriano, se oponen a la reposición argumentando que la propia Constitución no otorga tal posibilidad legal. Esta opinión va en contra de la novedosa tipología

concerniente a los despidos desarrollada por el Tribunal Constitucional y que se viene aplicando en nuestro país”.

**5) Mora Medina**, “Considero que **NO**, porque estas normas constitucionales son de configuración legal, y el Art. 34° establece la tutela resarcitoria.

**6) Joaquín Cajahuaringa**, “Al hacer un análisis de los artículos en mención, podrá verificarse que los mismos **NO** hacen referencia explícita respecto a la reposición laboral como una herramienta para garantizar la posibilidad de que el trabajador pueda ser restituido a su centro de labores no solo cuando se trate de un despido nulo, sino también en otros tipos de despido”.

**7) Rojas Galarza**, “Considero que **NO** pues, si bien el art. 22 de la Constitución contiene el derecho a acceder a un puesto de trabajo y no ser despedido por causa justa, el art. 34 del TUO del D. Leg. N° 728 prevé solo la indemnización, situación que requiere ser aclarado y/o precisada”.

**8) Velásquez Lazo**, “Considero que **NO** está protegido, ni la conservación, ni la estabilidad; en razón que: cuando se habla de conservación, la norma en algo desalienta al empleador que implemente el despido, o por la fijación de la indemnización por el Despido arbitrario, en el caso de la Estabilidad Laboral, la regulación es a las consecuencias del despido arbitrario, como sanción al empleador, pero no la protección del empleo o el despido. Claro que, la norma constitucional otorga facultad regulatoria al Congreso, pero entendemos que, esta regulación, debe estar orientada a proteger el despido sin causa, fraudulento o vulneratorio de derechos fundamentales; pero este entendimiento también estará sujeto a los criterios interpretativos que pudiera presentarse en el Tribunal Constitucional, según la composición de este máximo órgano”.

**9) Suasnabar Tolentino**, “Considero que la regulación constitucional de los artículos 22 y 27 de la Constitución **NO** establecen como fin o propósito del Derecho al Trabajo a su estabilidad, sino al ejercicio constitucional de los derechos del trabajador en una relación laboral, y la proscripción al despido arbitrario, en sentido lato, dejando al legislador ordinario la determinación de su protección a través de la tutela restitutoria o reparatoria”.

**A.2.** Los entrevistados Armas Prado y Arteaga Fernández contestaron **afirmativamente** que, la estabilidad laboral y despidos laborales están realmente protegidos por los articulados de la Constitución y los artículos pertinentes del D. Leg. 728. Fundamentando su aseveración, así:

**10) Armas Prado**, “ considero que la respuesta es afirmativa, dado que la Constitución del Perú, garantiza una protección adecuada contra el despido, impidiendo cualquier forma de terminación injustificada, evidenciándose la conservación del empleo y la estabilidad laboral; asimismo el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 ha desarrollado dos tipos de despido, el despido arbitrario que comprende el incausado y el injustificado y , el despido nulo, cuyo contenido protege la estabilidad laboral, máxime si la Corte lo reiteró en su fundamento N° 175”.

**11) Arteaga Fernández**, “precisa que **SÍ** “porque nuestro Estado regula o reconoce una estabilidad laboral relativa, donde el trabajador despedido puede optar por la Reposición o la indemnización, dependiendo al interés que tenga”.

**A.3. El entrevistado Gerónimo Piñas**, responde que la protección del empleo o la estabilidad laboral **se da en parte**, fundamentando su criterio de la siguiente forma:

**12) Gerónimo Piñas:** “Considero que la protección **se da en parte**, ya que si bien los artículos regulados en la Constitución, en esencia protegen, prevén y promueven la protección del trabajador contra el despido arbitrario, la regulación del D. Leg. 728 no lo ampara en su totalidad, ya que el artículo 34 de la última norma en mención, únicamente prevé la indemnización pos el despido arbitrario, mientras que frente al despido solo se prevé la reposición por causas específicas”.

En resumen, respecto a la primera interrogante sobre: estabilidad laboral y despidos laborales y el tratamiento que otorga la Constitución, la ley y el Tribunal Constitucional; se verifica que, del total de 12 entrevistados, nueve (9) de ellos, coinciden en que el derecho a la conservación del empleo o la estabilidad **no se ven realmente protegidos** tanto por los artículos 22 y 27 de la Constitución y el artículo 34° del TUO del D. Leg. 728. Dos (2) de los entrevistados coinciden **en que si se ven realmente protegidos**; y solo un entrevistado (1) precisa **se ven realmente protegidos, solo en parte**.

#### **Enunciado 2.**

**Considera usted que los pronunciamientos y criterios adoptados por el Tribunal Constitucional en sus sentencias emblemáticas Caso Telefónica del Perú, Llanos Huasco, Baylón flores, Huatuco, Cruz Llanos, respecto al tratamiento de los despidos laborales y la tipología del despido, ¿vulneran el principio a la tutela jurisdiccional efectiva? Explique.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados, Suasnabar Tolentino; Rojas Galarza; Joaquín Cajahuaringa; Rojas Paredes; Vidal Aliaga; Chamorro Requena; Arteaga

Fernández; Armas Prado y Velásquez Lazo, consideran que **NO** subsiste vulneración del principio a la tutela jurisdiccional efectiva, fundamentando su respuesta de la siguiente manera:

**1) Suasnabar Tolentino**, responde: “No, la tutela jurisdiccional efectiva supone el derecho de las personas al acceso a los órganos de justicia y la eficacia de lo decidido en la sentencia, y en las sentencias mencionadas, no considera que se haya afectado dicho derecho constitucional, y, por el contrario, procura dotar de contenido a la protección contra el despido arbitrario en supuestos notoriamente específicos y distintos, que parecen una forma de tutela específica”

**2) Rojas Galarza**, precisa lacónicamente, que, “Considero que no, pues la tutela jurisdiccional efectiva se materializa al momento del acceso al órgano jurisdiccional”

**3) Joaquín Cajahuaringa**, indica:” No, por el contrario, casi todas las sentencias en mención amplían las posibilidades de los trabajadores a acceder al sistema de justicia a fin de reclamar la comisión de diversos tipos de despido, regulan inclusive a aquellos que no se encuentran enmarcados en la normativa constitucional y especial. Asimismo, se tiene claro el pronunciamiento del Tribunal Constitucional respecto a la vía idónea por la que se debe solicitar la reposición laboral...Sin embargo, cabe hacer hincapié al precedente vinculante Huatuco, el cual en cierta forma limita la posibilidad de solicitar la reposición laboral a los trabajadores estatales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; situación que vulnera el principio-derecho de igualdad respecto a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”

**4) Rojas Paredes**, responde que “No, considero que ni la tipología ni las sentencias afectan a la tutela jurisdiccional efectiva pues no solo está la real protección del trabajador frente al comportamiento arbitrario de su empleador, sino que tal protección se ha visto mejor encaminada en virtud a la Nueva Ley Procesal del Trabajo y los diversos “Plenos Jurisdiccionales” que buscan la predictibilidad en las resoluciones judiciales”.

**5) Vidal Aliaga**, expresa: “considero que en casi todos los pronunciamientos no hubo afectación al principio en cuestión, a excepción de la sentencia del caso Huatuco, pues a criterio personal, el Tribunal Constitucional no emitió una sentencia fundada en Derecho; ya que, en una ponderación entre el derecho al trabajo y el principio de meritocracia no hay forma que ésta última deba anteponerse sobre la primera. Demás está decir que en el derecho al trabajo existe el principio de progresividad y o regresividad; por lo que, habiendo existido por muchos años una tendencia judicial y constitucional por la reposición de trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional no debió ir contra el principio en comento”.

**6) Chamorro Requena**, expresa que: “Considero que, con los pronunciamientos y criterios adoptados por el Tribunal Constitucional no se vulnera el principio de tutela jurisdiccional, pues toda persona afectada en sus derechos puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a que sea atendido a través de un proceso que le ofrezca garantías mínimas para la solución de su situación conflictiva”

**7) Arteaga Fernández**, manifiesta en su respuesta que: “No, de ninguna manera, toda vez que, al año de sus respectivas emisiones o publicaciones

establecieron pautas para acudir a un proceso ordinario proceso constitucional a fin de tutelar sus derechos. Además de dar mayor tutela a los despidos distintos a la indemnización por despido arbitrario regulado en el Art. 38 DS 003-97-TR, esto es, la creación del despido incausado y fraudulento a fin de tener una tutela resarcitoria, ya que no se tenía mecanismos procesales, como es Ley ahora con la NLPT”.

**8) Armas Prado**, señala que, “ Considero que no vulnera el principio a la tutela jurisdiccional efectiva, porque el pronunciamiento y criterio adoptado por el Tribunal Constitucional en el caso Huatuco, constituye la única innovación de mejora que ha experimentado nuestro ordenamiento laboral hasta la fecha, debido a que ese precedente establece el concurso público de méritos para el acceso de la administración pública, por que anteriormente se reponían a los trabajadores al amparo de la primacía de la realidad y por desnaturalización de contrato”.

**9) Velásquez Lazo**, expresa en favor de su respuesta, lo siguiente: “No, por cuanto, ante la inconstitucionalidad del artículo de la Ley y la falta de regulación, el tribunal ha regulado, pues, no se puede dejar de resolver, ante la anomía normativa, pues, estaríamos a dejar pendiente de resolución una controversia puesta de conocimiento del Juez.”

**A.2.** Los entrevistados Duran Ávila y Mora Medina responden que, SI se vulnera el principio a la tutela jurisdiccional efectiva, dando sus razones de la siguiente forma:

**10) Duran Ávila**, “Sí, porque a partir de estas decisiones se ha ido desarrollando el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, y ha permitido que los despidos no queden al libre albedrío de las normas

heteroaplicativas, sino que las decisiones de los órganos jurisdiccionales tengan una predisposición activa, conforme al control constitucional y convencional”.

**11) Mora Medina**, manifiesta que, “En tanto, se mantenga vigente el Art. 34° y 38° del D.S. 003-97-JR, se atentará contra la tutela jurisdiccional efectiva, porque la ley es taxativa al indicar que corresponde el pago de una indemnización tarifada, y la Ley según la pirámide de Kelsen está sobre la jurisprudencia”.

**A.3.**El entrevistado Gerónimo Piñas, aduce que sólo en el caso Huatuco se vulnera el principio de tutela jurisdiccional efectiva, basando su respuesta de ésta manera:

**12)Gerónimo Piñas:** “Considero que únicamente el caso que vulnera el principio a la tutela jurisdiccional efectiva, es el caso o precedente vinculante Huatuco, porque hace un trato diferenciado entre los trabajadores del régimen laboral del D. Ley 728 contratados por el Estado frente a los trabajadores contratados por los privados”.

Asimismo, respecto a la segunda interrogante sobre: estabilidad laboral y despidos laborales y el tratamiento que otorga la Constitución, la ley y el Tribunal Constitucional; se verifica que, del total de 12 entrevistados, **nueve (9)** de ellos, coinciden en que los pronunciamientos y criterios adoptados por el Tribunal Constitucional en sus sentencias emblemáticas señaladas, **NO vulnera el principio a la tutela jurisdiccional efectiva. Dos (2)** de los entrevistados precisan en que Si **se vulnera el principio a la tutela jurisdiccional efectiva** y uno (1) entrevistado, manifiesta que **solo en el caso del precedente Huatuco** se vulnera el referido principio.

**Enunciado 3.** Se ha obtenido los siguientes resultados:

**¿Considera usted que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral? Explique.**

**A.1.** Los entrevistados Gerónimo Piñas; Durand Ávila; Rojas Galarza; Joaquín Cahahuaringa; Chamorro Requena; Arteaga Fernández y Rojas Paredes, consideran que, **SI** se regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral, explicando sus respuestas de la siguiente manera:

**1) Gerónimo Piñas:** “Considero que sí se regula adecuadamente los tipos de despido señalados, por cuanto el D. Leg 728 únicamente prevé para estos tipos de despidos la indemnización por despido arbitrario; siendo que, la Constitución refiere una adecuada protección, el Tribunal Constitucional restituye el derecho al Trabajo en toda su amplitud, al facultar al trabajador su reposición”.

**2) Durand Ávila:** “Sí, porque el desarrollo jurisprudencial del despido en nuestro país ha significado la protección y garantía del derecho al trabajo, lo que está conforme al artículo 1 y 2 de la Convención ADH, reforzando el papel de la teoría positiva de los DDFF”.

**3) Rojas Galarza:** Indica que, “El Tribunal Constitucional regula adecuadamente la protección y tratamiento del despido incausado y fraudulento frente al despido pues a través de su jurisprudencia estableció la protección frente al despido incausado y arbitrario interpretando el artículo 27 de la Constitución e introduciendo la reposición como una mejor medida de protección”

**4) Joaquín Cajahuaringa:** expone que, “Atendiendo a los diversos pronunciamientos del TC referidos al despido incausado y fraudulento, podría aseverar que la regulación relacionada a dichos tipos de despido ha sido satisfecha a cabalidad. Por no decir más, a cada uno de los despidos se les ha asignado ciertas características y elementos que pueden ser alegados por los trabajadores afectados; aunado a ello, la doctrina se ha encargado de complementar de forma adecuada la naturaleza de cada tipo de despido y los supuestos en los que se ha de aplicar cada uno”.

**5) Chamorro Requena:** Precisa que, “considero que sí, pues ha adoptado un criterio amparando el derecho al trabajo, tutela resarcitoria y el acceso permanente laboral, brindando un adecuado tratamiento contra los despidos incausados y fraudulentos sustentándose en el artículo 27 de la Constitución de 1993, que comprende el derecho a la indemnización como la reposición a elección del trabajador”.

**6) Arteaga Fernández:** Señala en su respuesta que, “Considero que el TC si regula adecuadamente la figura del despido incausado y fraudulento, porque les otorga a los trabajadores despedidos la restitución del derecho vulnerado sin acudir a una vía constitucional. Es de público conocimiento que las personas que alegan despido incausado y fraudulento persigan la reposición al empleo, cumpliendo con la manifestación del Derecho al trabajo, la estabilidad laboral”.

**7) Rojas Paredes,** responde que absolviendo la interrogante. La regulación propiamente dicha de tales despidos se indicó, por ejemplo, con la sentencia sobre el caso de la Telefónica, posteriormente seguida por otras sentencias, con un común denominador la protección del núcleo duro del derecho. Ahora bien, la naturaleza

del despido incausado, por la práctica litigante y judicial nos indica que no requiere de mayor esfuerzo académico; empero, el despido fraudulento, dado el constante avance social, ha sido pasible de adiciones de las causas que lo generan. Por lo dicho por el momento si se brinda protección contra el actuar pernicioso del empleador.

**A.2.** Los entrevistados Mora Molina; Vidal Aliaga; Armas Prado y Suasnabar Tolentino, responden que: consideran que **NO** se regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral, justificando su respuesta así:

**8) Mora Molina:** La Constitución de 1993 no establece la protección del derecho a la estabilidad laboral, a diferencia de la Constitución del 79. En ese sentido es saludable que se regule la tipología de despido, pero es abuso que, según la ley, la tutela será resarcitoria y no la reposición

**9) Vidal Aliaga:** Para dar respuesta a esta interrogante es preciso realizar una distinción entre el tratamiento que el TC brinda entre trabajadores ..cuyo empleador es privado de aquellos que es público... en el primer caso estimo que el tratamiento... es adecuado... sin embargo cuando se trata de trabajadores de la administración pública se observa que no se está brindando un adecuado tratamiento, ya que no es posible sustentar constitucionalmente el trato discriminatorio que brinda para este tipo de trabajadores.

**10) Armas Prado:** “El despido fraudulento tiene su origen en el caso Llanos Huasco, produciéndose en un contexto de malicia que debe ser probado por el demandante, otorgándole como medio de restitutorio la reposición e indemnización... posteriormente... en el caso Baylón Flores, como medio

restitutorio la indemnización del cual se tiene que el TC no reguló adecuadamente el tratamiento de estos dos tipos de despido, existiendo contradicciones entre los sujetos de la relación laboral, la misma que no se puede lograr solo con el principio de legalidad”.

**11) Suasnabar Tolentino:** “No considero que se encuentre regulado constitucionalmente la estabilidad laboral en la constitución vigente, sin embargo, considero adecuado el tratamiento y definición del despido incausado y fraudulento en la Constitución, los cuales por su gravedad merecen tutela restitutoria”

**A.3.**El entrevistado Velásquez Lazo, responde no del todo a la interrogante que comentamos, Fundamentando su comentario de la forma siguiente:

**12)Velásquez Lazo;** “**No del todo**, el Tribunal Constitucional en las sentencias emblemáticas: Fetratel vs Telefónica del Perú y Llanos Huasca, ha desarrollado los presupuestos mediante verbos, sin una conceptualización adecuada; por ello, la Corte Suprema a partir de reiteradas casaciones y el mismo Tribunal Constitucional, ha desarrollado estos conceptos, explicando sus contenidos y alcances”.

En suma, respecto a la tercera interrogante sobre: estabilidad laboral y despidos laborales y el tratamiento que otorga la Constitución, la ley y el Tribunal Constitucional; se verifica que, del total de 12 entrevistados, siete (7) de ellos, coinciden en que el Tribunal Constitucional **SI regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral**. Cuatro (4) de ellos, responden que **NO** y uno (1), que lo hacen, **pero no del todo**.

**Enunciado 4.** Se ha obtenido los siguientes resultados:

**¿Considera usted que el precedente vinculante Yolanda Lara Garay Exp. N° 3052-2009-PA/TC, emitido por el Tribunal Constitucional, reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido? Explique.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados, Vidal Aliaga; Suasnabar Tolentino; Mora Medina; Rojas Paredes; Chamorro Requena; Joaquín Cajahuaringa; Rojas Galarza; Durand Ávila y Gerónimo Piñas, manifiestan a través de sus respuestas que el precedente vinculante indicado **SI** reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido. Basan su concepción de la siguiente forma:

**1) Vidal Aliaga:** “Considero que, sí se reafirma la protección dual o alternativa frente al despido; ya que basta con dar lectura a los fundamentos 8 al 18 para poder colegir que el TC sostiene que conforme a una interpretación constitucional del artículo 27 de la Constitución, la protección contra el despido puede darse a través de una reposición a través del pago de una indemnización”

**2) Suasnabar Tolentino:** “Sí, como lo comprueba la citada sentencia del TC, a diferencia de la Constitución del 79, la Constitución vigente establece en su artículo 27, la adecuada protección contra el despido arbitrario siendo que el mandato al legislador se condice con lo establecido en el literal d del artículo 7 del Protocolo Adicional de la CADH, contemplando la posibilidad de tutela resarcitoria y mayores niveles de protección restitucional”.

**3) Mora Medina:** establece que” ...Sí reafirma, porque deja a elección del trabajador optar por cualquiera de las dos tutelas”

**4) Rojas Paredes:** manifiesta que, “Considero que sí. Pronunciamientos como este, es lo que enriquece la noble labor de un aficionado al Derecho del Trabajo por cuanto, como sucedió en este caso, el Tribunal hace suyo el sentido protector del trabajador establecido en nuestra Constitución”.

**5) Chamorro Requena:** “considero que sí, pues ha adoptado un criterio amparando el derecho al trabajo, tutela resarcitoria y el acceso permanente laboral brindando un adecuado tratamiento contra los despidos incausados y fraudulentos, sustentándose en el artículo 27 de la Constitución de 1993, que comprende el derecho a la indemnización como la reposición a elección del trabajador”.

**6) Joaquín Cajahuaringa:** “Efectivamente, la sentencia en mención hacer referencia a la eficacia del cobro de la indemnización por despido arbitrario, atribuyendo a dicha figura como una protección alternativa ante el despido arbitrario. Además, el pronunciamiento da a entender que, tanto la reposición como la indemnización por despido arbitrario son formas de protección y de la libre elección del trabajador que se sienta despedido como una forma de protección”.

**7) Rojas Galarza:** “Considero que sí, pues en la misma se establece que el cobro de los beneficios sociales u otro concepto remunerativo no supone el consentimiento del despido arbitrario; así mismo que el cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin ‘incentivos’, supone la aceptación de la forma de protección alternativa que brinda la ley”

**8) Durand Ávila:** expresa: “Sí, porque la tutela restitutoria será siempre una opción cuando el trabajador haya dado su conformidad, cuya voluntad ha sido clara y manifiesta, situación distinta sino no hubiera expresado su decisión, en cuyo caso se hubiese tenido que aplicar la tutela restitutoria”.

**9) Gerónimo Piñas:** señala: “considero que sí se reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido por cuanto en dicha sentencia se ordena o da mayor orden con los casos que algún trabajador haya cobrado sus beneficios sociales o la indemnización por despido arbitrario a fin de poder obtener su reposición en el trabajo”

**A.2.** Los entrevistados Armas Prado; Arteaga Fernández y Velásquez Lazo, consideran que reafirma sólo en parte la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido. Justifican sus respuestas, así:

**10) Armas Prado:** “Sólo reafirma la tutela restitutoria, al haberse ordenado reponer a la demandante a su puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha de su despido incausado: asimismo en la referida sentencia se estableció que el trabajador es el que elige ser beneficiado de una indemnización o reposición, no siendo posible optar por las dos vías, porque éstas son excluyentes”

**11) Arteaga Fernández:** “A mi parecer el precedente Lara Garay, solo establece reglas para acreditar que el trabajador despedido optó por una tutela resarcitoria, la misma que es permitida por nuestra Constitución (Art. 27) y la ley (Art. 38 D.S. 003-97-TR.”

**12) Velásquez Lazo:** “ Cuando la sentencia habla de la tutela restitutoria en su fundamento 21 consideramos que, carga al trabajador que, estos deben referirse a los casos específicos de promoción... por ello consideramos que no alcanza a afirmarlos; más aún, cuando desarrolla el tema que, el cobro de la indemnización por despido arbitrario, constituye aceptar el despido; pues, este hecho, puede ocultarse en el pago de los beneficios sociales o en este estado de

necesidad al quedarse sin trabajo, el trabajador, se ve obligado a suscribir cualquier documento, que no necesariamente conoce de su contenido y alcances”.

En suma, respecto a la cuarta interrogante sobre: estabilidad laboral y despidos laborales y el tratamiento que otorga la Constitución, la ley y el Tribunal Constitucional; se verifica que, del total de 12 entrevistados, nueve (9) de ellos, coinciden en que el precedente vinculante Yolanda Lara Garay, emitido por el Tribunal Constitucional, **SI reafirma la tutela resarcitoria frente al despido**. Tres (3) de los entrevistados aducen **que solo reafirma en parte** dicha tutela frente al despido.

#### **Enunciado 5.**

**¿Considera usted que el Tribunal Constitucional pretende desconocer el derecho a la reposición con la emisión de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Expediente N° 01647-2013-PA/TC, prefiriendo la indemnización por la reposición? Explique.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Velásquez Lazo; Rojas Galarza; Durand Ávila y Gerónimo Piñas, responden que consideran que, **SI** el ente constitucional pretende desconocer el derecho de reposición, prefiriendo la indemnización por la reposición. Basan sus respuestas con los siguientes argumentos:

**1) Velásquez Lazo:** “Considero que sí: Por tanto, la justificación que se hace del tránsito de la Constitución de 1979 a la Constitución de 1993, donde por el retiro de la frase ‘derecho a la estabilidad laboral’, se ha pasado a no proteger o a eliminar la estabilidad laboral, colisiona con el principio de progresividad y no de regresividad establecido en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Efectivamente, a la novación normativa o de principios, no se correlaciona esta interpretación con este derecho humano, pues, estaría retrocediendo un derecho ya establecido y constituido a la estabilidad, por uno que no tiene tal fin; es más aún, contradictorio, cuando la misma sentencia en los fundamentos 14,15y siguientes, invoca el Protocolo Adicional a la Convención Americana, pero olvida invocar ese principio; es una interpretación e invocación parcial”

**2) Rojas Galarza:** “Considero que sí, pues la referida sentencia plantea que indica que la reincorporación no es una herramienta suficiente para proteger contra el despido; Asimismo, la sustitución no se encuadra dentro del contenido constitucional amparado por la Ley del Trabajo la restitución no es una enmienda y que la Constitución no ampara la reposición labora”.

**3) Durand Ávila:** “Sí, porque dicho pronunciamiento desconoce la interpretación progresiva que ha realizado, desconociendo las normas adscritas que ha desarrollado sino también ha contravenido la normativa internacional que ha dado base a la estabilidad laboral y a la reposición”.

**4) Gerónimo Piñas:** “Considero que, sí pretende desconocer el derecho a reposición por cuanto señala que nuestro ordenamiento interno no contempla la restitución del Derecho al trabajo y que las normas internacionales no consideran la reposición como un medio indispensable ya que este puede ser sustituido por otro beneficio, sin que ello signifique desproteger al trabajador frente al despido”.

A.2. Los entrevistados, Suasnabar Tolentino; Armas Prado; Arteaga Fernández; Vidal Aliaga; Mora Medina; Rojas Paredes; Chamorro Requena y Joaquín Cajahuaringa, manifiestan que consideran que el Tribunal Constitucional

**NO** pretende desconocer el derecho a la reposición, ellos fundamentan sus respuestas, así:

**5) Suasnabar Tolentino:** “No, teniendo en consideración los hechos expuestos y la residualidad del proceso de amparo; considero atendible los argumentos expuesto por el Tribunal Constitucional, pues en ningún extremo prefiere un determinado tipo de tutela y no que se limite a explicar la desaparición de la estabilidad laboral de la Constitución del 79 y sus razones”.

**6) Armas Prado:** precisa “ que, cabe señalar que la sentencia en el caso referido no constituye precedente vinculante ni doctrina jurisprudencial; si bien es cierto que se declaró improcedente bajo el argumento que nuestro ordenamiento constitucional no ampara la reposición; sin embargo, algunos magistrados en su voto singular precisaron que la reposición sí forma parte del derecho de trabajo, con lo que se entiende que si forma parte de su contenido; más aún si se tiene en cuenta lo prescrito en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que faculta ordenar el pago de una indemnización”.

**7) Arteaga Fernández:** “En la sentencia en mención sólo se hace mención o precisión que nuestro estado no regula la estabilidad laboral absoluta, por ende, actualmente no tenemos reconocido el derecho a la reposición (como ocurría con las Constitución 1979). El TC no desconoce, sino que señala que nuestra Constitución no la ampara, por tener solo una estabilidad laboral relativa”.

**8) Vidal Aliaga:** “Sobre la interrogante debo señalar que es preciso realizar una distinción entre la institución (TC) y sus integrantes (magistrados), pues si bien endicha sentencia se desestimó la demanda de reposición, lo cierto es que el único magistrado quien avaló la postura de que la única forma de protección contra el

despido es la indemnizatoria y no la restitutoria, por no estar reconocida, es Sardón de Taboada; siendo que, los otros magistrados apoyaron la improcedencia, pero por motivos distintos a los expuestos por el magistrado ponente. Así las cosas, mal haríamos en considerar que es la institución quien pretende desconocer el derecho a la reposición, cuando tal criterio solo es personal de uno de los integrantes”.

**9) Mora Medina:** “Lamentablemente contradice su doctrina jurisprudencial sobre estabilidad laboral, no obstante que dicho pronunciamiento es acorde con la normatividad legal vigente sobre tutela resarcitoria en caso de despido arbitrario”.

**10) Rojas Paredes:** “Este es uno de los casos en la que el Tribunal decide sobre un tema zanjado y superado pues, como ha sido reiterativo, el despido ilegal o inconstitucional puede generar la activación del derecho de decisión del trabajador ya que este puede optar por la reposición o indemnización... Lamentablemente, en este caso el Tribunal surge con una peculiar posición dándoles la espalda a los antecedentes pro trabajador establecidos por este mismo ente... en su voto singular del Dr. Espinoza Saldaña... al rescatar dos detalles proscritos por los otros magistrados: i) es inobjetable el progreso doctrinario que ha marcado el TC en protección de la parte más débil; y ii) hay una supina confusión entre Derecho al Trabajo y Libertad del Trabajo, siendo lo segundo lo que se intenta proteger con esta cuestionada sentencia, la misma que, a propósito, constituye una clara expresión de la contradicción que nace en el seno del propio Tribunal...Teniendo en cuenta lo anterior, este aislado pronunciamiento no ha debilitado la vigente posición de la administración de justicia al otorgarle al trabajador la potestad de decidir cuando su despido se basa en la desprotección constitucional”.

**11) Chamorro Requena:** precisa, “Considero que con el precedente vinculante se desconoce el derecho a la reposición, cuando se indica que la reposición no formaría parte del contenido del derecho fundamental del trabajo, situación que genera una absoluta desprotección al trabajador contra el despido arbitrario prefiriendo la indemnización por la reposición”.

**12) Joaquín Cajahuaringa:** Menciona “La sentencia en mención no desconoce el derecho de reposición de la ex trabajadora (en vista que declara improcedente su demanda), lo que establece es la reafirmación de que la vía idónea para la reposición deberá ser el proceso laboral ante el Poder Judicial, ello conforme antes se había establecido en el presente Huatuco y Llanos Huasco”

Haciendo el resumen correspondiente, respecto a la quinta interrogante sobre: estabilidad laboral y despidos laborales y el tratamiento que otorga la Constitución, la ley y el Tribunal Constitucional; se verifica que, del total de 12 entrevistados, cuatro (4) de ellos, consideran que el Tribunal Constitucional SI pretende desconocer el derecho a la reposición, prefiriendo la indemnización en el caso Norman Guido Vera. De otro lado, ocho (8) de los entrevistados precisa que, optando por la indemnización, el Tribunal Constitucional SI pretende desconocer el derecho a la reposición,

**B) SOBRE LAS SENTENCIAS QUE EMITE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (EN ADELANTE CIDH) RELATIVAS A LA ESTABILIDAD LABORAL, ASÍ COMO LA JUSTICIA ORDINARIA LABORAL.**

**Enunciado 1:**

**A su juicio: ¿Cree usted que con la sentencia Lagos del Campo Vs. Perú, se comprueba que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores como: el de la libre expresión, el derecho a la asociación, el acceso a la justicia, ¿al derecho de la estabilidad laboral y otros? Explique:**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Joaquín Cajahuaringa; Chamorro Requena; Rojas Paredes; Vidal Aliaga; Armas Prado; Suasnabar Tolentino; Gerónimo Piñas; Durand Ávila; Rojas Galarza y Velásquez Lazo, indican que efectivamente SI se ha vulnerado el derecho a la libre expresión, al derecho a la asociación, el acceso a la justicia, al derecho a la estabilidad y otros. Fundamentan su respuesta a través de los sustentos siguientes:

**1) Joaquín Cajahuaringa:** “Atendiendo al contexto temporal del caso (1989), además del vacío normativo y jurisprudencial sobre la libertad de expresión y la calidad de representación de un trabajador (presidente del comité electoral), debo señalar que efectivamente, se ha vulnerado el derecho de libre expresión del Sr. Lagos Campos. Respecto al acceso a la justicia, evidentemente, antes de la emisión de la sentencia de segunda instancia no se ha tomado en cuenta el escrito presentado por el trabajador, lo cual le ha impedido ejercer de forma eficiente su derecho de defensa... finalmente, en lo referente a la estabilidad laboral, claramente al tener el pronunciamiento de segunda instancia una falta de motivación, se ha convalidado un despido plenamente injustificado”

**2) Chamorro Requena:** “Considero que el Estado peruano ha sancionado violaciones al derecho a la libertad de pensamiento y expresión sin tomar en cuenta

que sus declaraciones se relacionan con asuntos de interés público; En términos de derechos sindicales, a los trabajadores de la sociedad industrial se les niega el derecho a la representación por parte de uno de sus líderes; “Ante un despido improcedente, el Estado no toma las medidas pertinente para tutelar la vulneración de los derechos laborales de terceros”.

**3) Rojas Paredes:** “... a la luz de la sentencia no hay duda que el actuar del Poder Judicial en aquella oportunidad vulneró los derechos citados, aunque también debemos tener en cuenta el contexto en la que se tramitaron los pedidos legales del Sr. Lagos del Campo...tengamos presente que los hechos sucedieron el año 1989 iniciada la tramitación legal, aconteció el auto golpe de Estado del Ex Presidente Alberto Fujimori en el año 1992, que seguramente influyó en el desamparo estatal de este señor”.

**4) Vidal Aliaga:** “Considero que sí, pues, en el caso concreto no fue un único órgano jurisdiccional quien negó verdadera tutela jurisdiccional efectiva en favor del Sr. Lagos, sino que fueron distintas instancia e instituciones jurisdiccionales incluido el propio Tribunal Constitucional”

**5) Armas Prado:** “Considero que sí, dado que el Estado peruano no ha adoptado medidas pertinentes para proteger violaciones al derecho al trabajo, la libre expresión, el derecho de asociación, el derecho al acceso a la justicia, el derecho a la estabilidad laboral y entre otros; por haber avalado el despido en las instancias judiciales recurridas por el Sr. Lagos del Campo a no haber reincorporado a su centro de trabajo ni haber recibido cierta compensación, o los correspondientes beneficios, siendo despedido injustificadamente por la empresa Ceper .- Pirelli”.

**6) Suasnabar Tolentino:**” Teniendo en cuenta que el despido fue efectuado el 26/06/1989) y el marco constitucional vigente a dicha época, considero que sí, aunque en el fundamento 138 la sentencia de la Corte no fundamenta las razones para invocar la regulación constitucional vigente del Estado. En cuanto a la libre asociación y acceso a la justicia, considero adecuado su tratamiento más aún si los tratados internacionales no limitan derechos humanos en la relación laboral”

**7) Gerónimo Piñas:** “Sí, y eso se ve evidenciado con la interposición de una serie de recursos por parte del Sr. Alfredo Lagos del Campo, los cuales fueron denegados, ya que, por la denuncia realizada contra su empleador, fue despedido, vulnerándose así el derecho al debido proceso y ante decisiones tomadas por el fuero interno se evidenció la falta de motivación”

**8) Durand Ávila:** “Sí, porque todo el aparato de justicia tuvo una postura no sólo indebida sino también política, ya que avaló la inestabilidad laboral de aquél entonces, a pesar de que el Sr. Lagos se encontraba amparado por la Constitución de 1979”.

**9) Rojas Galarza:** “Considero que sí, toda vez que la referida sentencia estableció que el Estado peruano calificó el despido como justificado, con lo cual avaló la vulneración de los derechos fundamentales de libre expresión, asociación, acceso a la justicia y estabilidad laboral”

**10) Velásquez Lazo:** “Hay una recurrencia sostenida...ante la autoridad administrativa en primer término y luego ante la autoridad jurisdiccional, donde no se tomó en cuenta los hechos y argumentos del trabajador Lagos del Campo: ... la situación de ser presidente del Comité electoral, tenía especial protección sobre la libertad de expresión...La intervención del empleador en el proceso electoral

efectivamente vulnera el derecho a la libertad de asociarse. La vulneración del derecho a acceder a la justicia se evidencia cuando a pesar de los reiterados requerimientos de Tutela Jurisdiccional estos fueron rechazados recurrentemente. La Constitución de 1993, no protege el derecho a perdurar en el trabajo, pero se debe entender que el derecho debió nacer a partir de haber generado el vínculo laboral”.

**A.2.** Los entrevistados Arteaga Fernández y Mora Medina expresan que los principios aludidos NO se ven afectados con la expedición de la referida sentencia. Explican el porqué, de la siguiente manera;

**11) Mora Medina:** “En mi entender, no avala la vulneración de dichos derechos, más bien hace una clara argumentación de cuando se vulneran estos derechos, dentro de una relación laboral. Lo discutible se torna respecto a la inclusión de la afectación al derecho de estabilidad laboral que no fue invocado por el afectado”

**12) Arteaga Fernández:** “No es que se haya avalado, sino que, en dicho pronunciamiento se estable que el Estado peruano no otorgó una adecuada tutela para la protección de estos derechos, ya que en las instancias judiciales no le dieron la razón al señor Lagos, limitando la restitución y resarcimiento a sus derechos, en especial a la estabilidad laboral”.

En resumen, respecto a la primera interrogante sobre sentencias que emite la Corte IDH relativa a la permanencia en el trabajo, así como a la justicia ordinaria laboral; se verifica que diez (10) de los 12 entrevistados precisan que el Estado peruano respalda la transgresión de derechos básicos al personal de trabajo como:

el de la libre expresión, el derecho a asociación, el acceso a la justicia, el derecho a la estabilidad laboral entre otros. De otro lado, dos (2) entrevistados asumen que los principios aludidos no se ven afectados por la expedición de la referida sentencia.

**Enunciado 2: ¿Considera usted que los principios de: a) primacía de la disposición más favorable a la persona humana y b) principio de progresividad y no regresividad del derecho humano de naturaleza laboral, reconocidas por la CIDH, se ven afectados con la expedición de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti Expediente N° 01647-2013-PA/TC?**

**Comente:**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Durand Ávila; Gerónimo Piñas; Chamorro Requena; Rojas Galarza; Armas Prado; Rojas Paredes; Vidal Aliaga y Velásquez Lazo, responden que **SI** se ven afectados con la expedición de la sentencia mencionada.

Fundamentan sus respuestas expresando lo siguiente:

**1) Durand Ávila:** “Sí, porque de acuerdo al Art. 29 de la Convención ADH la interpretación que haga el Estado de las normas deberán ser progresivas, por tanto, no deberán variar de contenido un Derecho Fundamental, asimismo los art. 1 y 2 del Convenio, en el cual se habría optado por una interpretación originalistas, y más aún si los derechos fundamentales con un piso y no un techo”

**2) Gerónimo Piñas:** “Sí, por cuanto genera un antecedente negativo en nuestra jurisprudencia interna, al desconocer anteriores sentencias que el propio Tribunal ha dictado en donde se ordena la reposición de trabajadores despedidos

arbitrariamente con afectación a la disposición más favorable, al haberse adoptado con anterioridad la reposición, al igual que se afecta el principio de progresividad al desconocer un derecho ya protegido”.

**3) Chamorro Requena:** “Considero que los principios señalados, se ven afectados con la expedición de la Sentencia del TC ya que reducen en nuestro país se ha conseguido el mejor nivel de protección contra el despido improcedente debido a que no sería correcto que a través de los instrumentos Según el Protocolo de San Salvador y el Convenio N°.158 cambios en la protección contra el despido, que tienen como objetivo proporcionar un mayor grado de protección, pueden crear un menor grado de protección debido a los principios de progresividad y no regresión”.

**4) Rojas Galarza:** “Consideró que sí, pues al tener en cuenta a la indemnización a modo representativo de amparo ante la destitución, mas no la reposición la cual se ha venido dando en reiteradas sentencias, lo cual implica la regresión afectando de esta manera el principio de progresividad y no regresividad y el primordialmente a disponer más favorablemente al individuo

**5) Armas Prado:** “La respuesta es afirmativa, dado que la sentencia antes citada se trata que reduzca a un gran nivel de protección contra el despido arbitrario e injustificado que se ha logrado en esta nación, porque eso llevaría a pasar del retorno a la indemnización o peor, cuando se supone que no hay derecho a la reinserción, se trataría de la reducción de la protección del derecho de la primacía de la disposición más favorable, en tal sentido, se estaría vulnerando el principio de progresividad y no regresividad, por lo que los derechos deben ir aumentando o mejorando en favor de la protección del despido”

**6) Rojas Paredes:** “Claro que sí; no obstante, téngase presente que como ya señalé líneas arriba, existe una confusión entre el derecho al trabajo y la libertad de trabajar en el que el tribunal incurrió. Ahora bien, afortunadamente tal decisión, aislada, por cierto, no ha señalado que tenga naturaleza vinculante, muy por el contrario, a posteriori este Tribunal ha vuelto al camino usual de protección de la masa laboral”.

**7) Vidal Aliaga:** “Definitivamente que sí, pues considerando que la superioridad de la disposición más propicia al individuo es entendida como la priorización que debe darse a las leyes, convenciones, reglamentos, jurisprudencia o costumbres vigentes en un país que reconocieren otros derechos fundamentales o lo hicieren en grado mayor que los tratados; no existe sustento para que en la STC recaída en el referido expediente, se prefiera aplicar disposiciones internacionales que regulan mínimamente acerca de la protección contra el despido en comparación de lo que se ha conseguido a nivel jurisprudencial en el Perú a través de diversos pronunciamientos emitidos por el propio Tribunal Constitucional, como ocurre en los casos: Telefónica del Perú, Llanos Huasco, Baylón Flores, entre otros. Con igual criterio, puedo referir con la afectación que se aprecia respecto del principios progresistas y no regresivos de los derechos humanos laborales, toda vez que la tendencia jurisprudencial imperante por largos años determinó válida la tutela restitutoria además de la indemnizatoria, sienta derecho del trabajador elegir entre cualquiera de ellas”.

**8) Velásquez Lazo:** “El fundamento del voto de la magistrada Ledesma, ratifica que el derecho a la reposición pertenece al derecho fundamental al trabajo, empero, contrastando a esta posición uniforme con los pronunciamientos anteriores

desarrollado por el Tribunal Constitucional, en el voto por mayoría que, hizo sentencia, emite pronunciamiento considerando que el 'derecho a la estabilidad' no tiene tutela constitucional, aquí consigamos que existe vulneración a la interpretación favorable al trabajador”.

**A.3.** Los entrevistados, Mora Medina; Suasnabar Tolentino; Arteaga Fernández y Joaquín Cajahuaringa, respondieron que **NO**, explicando sus comentarios de la siguiente manera:

**9) Mora Medina:** “Considero que no, porque el TC está facultado por ley a apartarse de sus precedentes, más aún si dicha sentencia no tiene dicha calidad. Tanto más, si en el caso concreto se deberá aplicar la disposición más favorable al trabajador”

**10) Suasnabar Tolentino:** “No. Conforme la respuesta a la pregunta 5, el TC únicamente se limita a recordar que no existe el derecho a la estabilidad laboral en nuestra Constitución vigente y la causal de improcedencia y residualidad del amparo, en modo alguno deja sin efecto sus sentencias precedentes”

**11) Arteaga Fernández:** “No, porque la Convención Americana ni la Corte señalan que la estabilidad laboral sea absoluta, sino que permita que los Estados adopten medidas adecuadas para reponer al trabajador o en su defecto indemnizarlas al haberse vulnerado el derecho al trabajo”.

**12) Joaquín Cajahuaringa:** “Ninguno de los principios a los que se hace alusión han sido afectados en la sentencia materia de análisis, a razón de que las figuras de la reposición y la indemnización se encuentran prestas a contrarrestar el despido arbitrario; ello en función a los constantes precedente nacional y

supranacionales que han permitido una adecuada protección del derecho a la estabilidad laboral”.

En resumen, respecto a la segunda interrogante sobre sentencias que emite la CIDH relativa a la permanencia en el trabajo, así como a La justicia ordinaria laboral; se verifica que diez (10) de los 12 entrevistados precisan que al expedirse la Sentencia en el caso Norman Guido Vera se han afectados los principios de a) primacía de los términos más útiles el derecho humano y b) el principio de progreso y no violación de los derechos humanos de naturaleza laboral, reconocidos por el CIDH. Cuatro (4) de los entrevistados precisan que ninguno de los principios señalados ha sido afectado.

**Enunciado 3:**

**La CIDH el 31 de agosto de 2017 emitió la sentencia denominada “Caso Lagos del Campo Vs Perú” en la cual se determinó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales en específico el de la estabilidad laboral, ¿considera usted que esta realidad genera la necesidad de un cambio legislativo orientado al desarrollo progresivo que permita mayor protección a los derechos fundamentales de las personas? Comente.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados, Vidal Aliaga; Mora Medina; Arteaga Fernández; Durand Ávila; Rojas Paredes y Chamorro Requena, responde que **SI** es necesario de un cambio legislativo que permita el creciente desarrollo de un mejor resguardo de los derechos primordiales de los individuos. Fundamentan sus respuestas, de la siguiente forma:

**1) Vidal Aliaga:** “...Considerando que nuestro sistema jurídico es eminentemente romano germánico, donde se suele preferir las normas de origen estatal frente a las otras fuentes del derecho, es recomendable realizar una modificación legislativa donde de forma expresa se reconozca el derecho de reposición de todo trabajador en caso éste sufra un despido inconstitucional”.

**2) Mora Medina:** “Por supuesto, la solución sería la modificación del artículo 34° del D.S. 003-97-TR variando la tutela resarcitoria por la restitutoria”.

**3) Arteaga Fernández:** “Al margen del caso Lagos Campos, sí es necesario un cambio legislativo en lo que respecta al trabajo estable a fin de cautelar adecuadamente la estabilidad laboral y la tipología de los despidos con sus respectivas consecuencias jurídicas”.

**4) Durand Ávila:** “Si es necesario que se regule de forma precisa, toda vez que un derecho fundamental tiene que ser garantizado por todos los órganos del Estado, y más aún aquellos derechos que son vistos como de segunda generación como los DESCAs”.

**5) Rojas Paredes:** “A diferencia de la escuela alemana que concebía a la norma como ‘más inteligente que el legislador’ hoy en día toda normatividad es pasible de virar al horizonte del desarrollo legislativo. Uno de los ejemplos recientes constituye la Ley del Teletrabajo que fue dejado de lado para dar pase, por obvios motivos, a la legislación del trabajo remoto. En virtud a lo mencionado, considero vital el desarrollo y promoción legislativa que contribuya a la protección de los trabajadores en tanto sigamos conviviendo con el trabajo alejado del centro laboral, verbigracia, la desconexión digital que tiene un correlato de derecho fundamental

por cuanto lo que está en juego es la dignidad de la persona y su derecho al descanso”.

**6) Chamorro Requena:** “Es necesario el cambio legislativo que genere mayor protección a los derechos de las personas referidas a la estabilidad laboral, pese a que ya contamos con un régimen laboral de libertad de despido e indemnizaciones en el sector privado y un régimen de estabilidad en el empleo en el sector público”.

**A.2.** Los entrevistados Velázquez Lazo; Rojas Galarza; Suasnabar Tolentino; Armas Prado y Joaquín Cajahuaringa, respondieron negativamente que sea necesario un cambio legislativo orientado al progreso creciente que permita una seguridad mayormente hacia los derechos esenciales de los individuos explicando sus razones de la siguiente manera:

**Velázquez Lazo:** “Consideramos que la jurisprudencia consolidada, se debe normativizar, para evitar el cambio de criterios; es decir, concretizar la jurisprudencia en normativa”

**7) Rojas Galarza:** “Considero que no resulta necesario un cambio en la legislación, toda vez que las causas justas del despido se encuentran debidamente tipificadas en nuestro ordenamiento legal; correspondiendo a los magistrados analizar cada caso en concreto sin perder de vista los derechos inherentes al trabajador que como persona le asiste”.

**8) Suasnabar Tolentino:** “No. Según se aprecia de la sentencia de la Corte, analiza los derechos fundamentales que habrían sido violados por el Estado, a parte de la fecha de los hechos (“26/06/1989) donde sí se regulaba la estabilidad laboral

absoluta. En ningún extremo establece que determinado tipo de protección es mejor que otro, sino que se limite a los tratados internacionales”.

**9) Armas Prado:** “Considero que la respuesta es negativa, dado que nuestro ordenamiento jurídico regula el despido injustificado; asimismo, protege la estabilidad laboral en el trabajo nuestra Constitución vigente en sus artículos 22 y 27, además cabe agregar que el Tribunal Constitucional desarrolló en sus sentencias, así como la Corte Suprema; más aún si se tiene en cuenta que nuestro ordenamiento acoge tanto la estabilidad laboral absoluta (reposición) y la estabilidad laboral relativa (indemnización), la misma que conecta relaciones con los principios fundamentales 143, 144 y 145 de la Dictamen en el Caso Lagos del Campo vs. Perú”.

**10) Joaquín Cajahuaringa:** “Atendiendo a los procesos sobre los cuales he tenido conocimiento a lo largo de mi trayectoria como abogado y a las obligaciones del Estado consignados en el numeral 149 de la sentencia materia de consulta, he podido verificar que a la fecha se tienen implementadas las medidas de protección contra el despido injustificado, los mismos que se encuentran consignados en enunciados normativos específicos y amplia jurisprudencia; así también, se verifica una clara aplicación de la reposición y el resarcimiento en casos de despido, claro está, dependiendo del tipo de despido alegado...en tal sentido, mi posición es que no sería necesario realizar un cambio normativo que busque salvaguardar aún más las amplias prerrogativas que a la fecha ya tienen los trabajadores”.

**A.3.** El entrevistado Gerónimo Piñas, responde que tal vez debe aclararse algunas normas. Comentando su respuesta de la siguiente manera:

**11) Gerónimo Piñas:** “Ya que, si bien nuestras normas protegen al trabajador frente al abuso de sus empleadores, existen normas que no están tan desarrolladas y permiten que se expidan sentencias que vulneran los principios o desconozcan derechos de los trabajadores”.

En resumen, respecto a la tercera interrogante sobre sentencias que emite la CIDH relativa a la estabilidad laboral, así como a la justicia ordinaria laboral; se verifica que seis (6) de los 12 entrevistados precisan que al expedirse la Sentencia denominada caso Lagos del Campo vs. Perú”, en el cual se determinó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales, en específico el de la estabilidad laboral, por ello SI hay necesidad de un cambio legislativo orientado al desarrollo progresivo para proteger verdaderamente los derechos fundamentales de las personas. Cinco (5) entrevistados señalan que no hay necesidad de ello y uno (1) responde que solamente se debe aclarar algunas normas para la protección adecuada de dichos derechos.

## II. INTERROGANTES ENTORNO A LA TEMATICA DE INVESTIGACIÓN.

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

“Analizar si el pronunciamiento de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, alterará o no el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticona una reposición en el empleo”

**Enunciado 1: ¿Considera usted que, el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú alterará o no el modelo de protección laboral en nuestro país? Comente.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Mora Medina; Arteaga Fernández; Joaquín Cajahuaringa; Vidal Aliaga; Rojas Paredes; Armas Prado; Gerónimo Piñas; Chamorro Requena; Velásquez Lazo; Suasnabar Tolentino y Rojas Galarza, respondieron que considera que **NO** se alterará el modelo de protección laboral en nuestro país, por los fundamentos que cada uno esgrime al respecto:

**1) Mora Medina;** “Considero que no, porque los pronunciamientos de la CIDH son de naturaleza resarcitoria, no ordena al Estado que conlleve a tomar medidas de reposición de los trabajadores afectados. Más aún si tiene votos disidentes”

**2) Arteaga Fernández;** “A mi parecer no, porque la estabilidad laboral no es absoluta o irrestricta, ya tanto las OIT como la Comisión Americana regulan la

adecuada tutela contra el despido, entendiendo que el trabajador puede optar por la reposición o la indemnización; aspectos que el Estado debe precisar mejor, para evitar restringir ambas”

**3) Joaquín Cajahuaringa;** “... el modelo de protección laboral que a la fecha se viene implementando en el país viene cumpliendo con los estándares detallados por el fundamento 149 de la sentencia emitida por la CIDH. Sin embargo, es menester traer a colación la importantísima labor de los operadores jurisdiccionales, ya que en ellos recae el deber de motivar adecuadamente las decisiones que se generen respecto a hechos donde no es claro si se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral o no. Por ejemplo, en el caso Lagos del Campo, a simple vista podría atribuirse el faltamiento de palabra al empleador como causa de despido; sin embargo, se debió analizar la cualidad de representación del trabajador, finalidad de sus palabras y los sujetos afectados con las declaraciones”

**4) Vidal Aliaga:** “Estimo que no, pues, de un análisis de las formas, se debe considerar que dicho pronunciamiento fue realizado atendiendo a la normatividad vigente al momento de ocurrido el despido; por lo que el actual modelo de protección desarrollado principalmente por la jurisprudencia constitucional no tendría por qué verse afectado. Ahora bien, en cuanto al análisis de fondo del pronunciamiento expresado en el caso Lagos del Campo vs. Perú, se aprecia que más bien se estaría reforzando la aplicación de una tutela resarcitoria y/o reparadora frente a un despido inconstitucional”.

**5) Rojas Paredes:** “Debo resaltar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó la sentencia y expuso el compromiso Internacional del Gobierno del Perú en agravio contra el señor Alfredo Lagos del Campo el 31 de agosto de 2017 el

31 de agosto de 2017, por lo que luego de tal fecha no se han avizorado mayores cambios en la legislación laboral, pues para tal fecha ya se encontraban vigentes: i) la nueva tipología de los despidos; ii) la Nueva Ley Procesal del Trabajo; iii) el Precedente Vinculante Huatuco y la Ley del Servicio Civil que pretenden un mejor manejo del personal del Estado. En tal orden, no considero que la protección del trabajador se ha debilitado luego de la sentencia en cuestión. Un detalle importante que ha ayudado para tal fin es la vigencia de la NLPT que ha viabilizado la defensa de un prestador de servicios pues los procesos ahora son más céleres y expeditivos, hecho que no se aprecia, al día de hoy, con los procesos constitucionales”.

**6) Armas Prado:** “Considero que la respuesta es negativa, dado que nuestro ordenamiento jurídico o modelo de protección laboral, protege al trabajador contra el despido, mediante reposición o indemnización según el tipo de despido, el patrón de despidos del empleo, entre el sector público como en el privado, incluso debido a que si existen restricciones para regresar al empleo después de que se ha aplicado el precedente vinculante, que es el caso Huatuco.

**7) Gerónimo Piñas:** “Considero que no debería alterar el modelo, por cuanto nuestro derecho interno busca la defensa y amparo de los derechos del trabajador, pudiendo tal vez cambiar las perspectivas del operador de justicia dependiendo de cada caso en concreto”

**8) Chamorro Requena:** “Considero que el pronunciamiento en el dictamen en el asunto de Lagos del C. vs. Perú no altera el modelo de protección laboral pues en los fundamentos 143, 144 y 145, ha establecido que si un trabajador es perjudicado por despido arbitrario es posible la reincorporación, las indemnizaciones o algún otro concepto”.

**9) Rojas Galarza:** “Considero que no, pues la referida sentencia establece que el Estado debe disponer los mecanismos de reclamo, los cuales estén establecidos en nuestro ordenamiento jurídico”.

**10) Velásquez Lazo:** “Efectivamente, la protección contra el despido incausado y fraudulentos partiendo de la Sentencia Lagos del Campo vs. Perú, logra mayor protección, en razón que las causales de despido, deben estar motivadas, además que el derecho al ejercicio de los derechos colectivos, en cualquier condición sea individual o colectiva, goza de protección contra cualquier actor que perturbe su autonomía y el ejercicio de sus actividades sindicales”.

**11) Suasnabar Tolentino:** “Sin perjuicio de reiterar que en el Perú no se encuentra vigente el derecho la permanencia del empleo, el pronunciamiento del CIDH me parece relevante porque desarrolla el contenido y propósito del Convenio 158 de la OIT respecto a la conclusión de las relaciones de laborales precisando en su fundamento 149 cuales son los deberes del trabajador y su acceso a la justicia”.

**A.3.El entrevistado:** Durand Ávila, respondió que **SI** se alterará el modelo de protección laboral en nuestro país. Sustentan su respuesta a través de lo siguiente:

**12) Durand Ávila:** “Si, porque con la decisión, le dice no solo al Tribunal Constitucional, conforme al Control de Convencionalidad, que la estabilidad laboral tiene en su base no solo el modelo resarcitorio sino también el restitutorio y que si ya se ha avanzado sobre el segundo podemos entender que no se puede retroceder en su progreso”

En resumen, respecto a las interrogantes en torno a la temática de la investigación. - Primera interrogante (Objetivo General), se verifica que, del total de 12 entrevistados, once (11) de ellos, coinciden en que el pronunciamiento de la

sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, NO generará afectación del derecho fundamental al sostenimiento laborable en el Perú.

lado, un (1) entrevistado señala que SI habrá afectación.

**Enunciado 2:**

**¿Asimismo, considera usted que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH, afectará o no la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticiona una reposición en el empleo? Comente.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Vidal Aliaga; Velásquez Lazo; Mora Medina; Armas Prado; Rojas Galarza; Chamorro Requena; Arteaga Fernández y Joaquín Cajahuaringa, consideran que la referida sentencia **NO** afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticiona una reposición en el empleo. Comentando sus respuestas de la siguiente manera:

**1) Vidal Aliaga:** “Considero que no, pues, tal como se comentó en la interrogante anterior, el pronunciamiento realizado en el caso Lagos del Campo vs. Perú fue a la luz de la regulación legal vigente a la fecha de ocurrido el despido; por lo que no tendría por qué afectarse ni para bien ni para mal el actual tratamiento que se viene dando a nivel jurisdiccional”

**2) Velásquez Lazo:** “Efectivamente, se determina que el acceso a la tutela jurisdiccional de un trabajador, debe entenderse en sentido de protección, de simplicidad, de preferencia por la continuidad del proceso a la exigencia de formalidades, principio de la garantía del tratamiento igual a las partes, derechos que incluso se han plasmado, aunque parcialmente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

**3) Mora Medina:** “Considero que tendría más argumentos para sustentar su reposición en aplicación del control de convencionalidad”

**4) Armas Prado:** “Considero que no, si bien es ciertamente la reposición será siempre el mayor resguardo impidiendo la destitución injustificable; no obstante, ya se determinó en nuestro ordenamiento jurídico y las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional con que se repara (reposición e indemnización) para cada tipo de despido; siendo así, no se verá afectado la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como al derecho de defensa cuando peticiona su reposición en el empleo en el que fue despedido”.

**5) Rojas Galarza:** “Considero que no, pues si bien no se ha ordenado la reposición, sin embargo, como mecanismo de reparación se ha ordenado el pago de la pensión al que no había tenido acceso el demandante, si no se hubiera vulnerado su derecho a la estabilidad laboral”

**6) Chamorro Requena:** “Considero que la sentencia del CIDH, no afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante, referente al acceso en la defensa de sus derechos, puesto que el Estado asume sus deberes de establecer medidas adecuadas, para regular y fiscalizar el derecho a la estabilidad laboral,

proteger al trabajador contra el despido injustificado, posibilidad de remediar la situación de despido injustificado mediante la reposición, indemnización y diseñar mecanismos efectivos de acceso a la justicia y debido proceso en caso de despido injustificado”

**7) Arteaga Fernández:** “La referida sentencia no afecta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores, porque la reposición es una protección ante el despido injustificado, que a nivel judicial se puede obtener”

**8) Joaquín Cajahuaringa:** “A mi entender, el pronunciamiento materia de análisis más que afectar o no el derecho de tutela jurisdiccional efectiva, generará un mayor cuidado del Estado respecto a la eficiencia de los mecanismo para la reposición laboral; ello en razón de que el caso Lagos del Campo llegó hasta la Corte IDH en vista de la falta de motivación del órgano de segunda instancia, la cual no aplicó de forma pertinente los estándares de ponderación de la libertad de expresión y la reputación del empleador. Además, la sentencia reforzará la defensa de los derechos del trabajador al determinar que no se puede emitir un pronunciamiento sin antes analizar sus descargos sea cual fuere la instancia”.

**A.2.Los entrevistados:** Suasnabar Tolentino; Gerónimo Piñas; Rojas Paredes y Durand Ávila, responden que SI habría afectación a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticiona una reposición en el empleo. Ellos basan su respuesta en lo siguiente:

**9) Suasnabar Tolentino:** “En cierto modo sí, pues la CIDH reconoce que los mecanismos de ejercicio de defensa de los derechos de los trabajadores deben

resultar efectivos e idóneos para **instaurar** si incurrió una infracción a los derechos humanos y abastecer lo preciso para aliviarlos

**10) Gerónimo Piñas:** “De adoptarse dicha sentencia sí habría afectación a la tutela jurisdiccional efectiva en el acceso como a la defensa de sus derechos, por cuanto se estaría desconociendo derechos ya reconocidos internamente (disposición más favorable y progresividad), lo cual sería arbitrario”.

**11) Rojas Paredes:** “Yo creo que influirá positivamente ya que este órgano supra nacional ha dejado establecido, a través de la sanción, cual debió haber sido el apropiado y correcto proceder en la administración de justicia. Se ha repetido, a través de diversas sentencias, que un pronunciamiento judicial no solo es un poder sino un deber que, debe circunscribirse dentro de la proporcionalidad y razonabilidad. La sentencia resalta estas dos características. Entiendo que, luego de tomar conocimiento de esta sentencia, el Poder Judicial ha determinado tomar algunas acciones, pero no con el ánimo de complacer a la Corte Interamericana, sino de robustecer nuestro sistema judicial que beneficie a la justicia, como concepto amplio, pues justicia es también entre otros conceptos, dar a cada uno lo que le corresponde”.

**12) Durand Ávila:** “Sí, porque conforme al art. 55 y IV Disposición final y transitoria el Estado peruano no solo debe seguir lo establecido por la normativa internacional sino la interpretación que de él se haya hecho (bloque de convencionalidad) por lo que nuestro país deberá adecuarse a lo establecido por la Corte IDH”.

En resumen, respecto a las interrogantes en torno a la temática de la investigación. - Segunda interrogante (Objetivo General), se verifica que, del total

de 12 entrevistados, ocho (8) de ellos, consideran que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH no afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante, tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando solicita una reposición en el empleo. También, debemos precisar que cuatro (4) entrevistados manifestaron que SI, habrá afectación en la tutela jurisdiccional efectiva indicada.

## **2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.**

### **Enunciado 3.**

**¿Considera usted que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país?**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Arteaga Fernández; Chamorro Requena; Rojas Galarza; Armas Prado; Mora Medina; Suasnabar Tolentino y Joaquín Cajahuaringa, respondieron con un rotundo que NO tendría incidencia alguna, argumentando su respuesta a mediante lo siguiente:

**1) Arteaga Fernández:** “No generará afectación al derecho a la estabilidad laboral; por el contrario, contribuye y robustece su contenido”

**2) Chamorro Requena:** “Considero que el pronunciamiento de la CIDH no afecta el derecho a la estabilidad laboral, por el contrario, determinó que los Estados deberán obtener reglamentos para establecer los avances de la sostenibilidad en el

campo laboral y cuáles son las causas de terminación o en caso de no existir estabilidad que haya indemnizaciones para los casos que se termine la relación de empleo sin justificación”.

**3) Rojas Galarza:** “No, pues en el caso en particular se ha dispuesto el pago de una pensión al que hubiera tenido derecho el demandante”

**4) Armas Prado:** “Considero que la respuesta es negativa, dado que como ya se señaló anteriormente el derecho a la estabilidad laboral está regulado en nuestro ordenamiento jurídico; más aún sí el Tribunal Constitucional ha establecido pronunciamiento contra la afectación al referido derecho tomando en cuenta las normas internacionales”

**5) Mora Medina:** “No afectaría, como lo dije las sentencias de la CIDH tienen un efecto resarcitorio”

**6) Suasnabar Tolentino:** “No, pues dicho derecho no existe en nuestra Constitución vigente. Debe reiterarse que los hechos del Caso Lagos del Campo se produjeron previo a la promulgación de la Constitución del 93, siendo que la anterior Carta Magna sí contenía dicho derecho en forma expresa en el artículo 48. Sin embargo, la CIDH no justifica por qué infiere la existencia de dicho derecho, a partir de la redacción del artículo 22 de la constitución”.

**7) Joaquín Cajahuaringa:** “Atendiendo a que el derecho a la estabilidad laboral en el país viene siendo salvaguardado a través de organismos jurisdiccionales y administrativos, la sentencia de la CIDH no tendría incidencia alguna; más aún, que tanto la reposición como la indemnización vienen siendo aplicada en los procesos donde se ventilan casos de supuesta vulneración al derecho a la estabilidad laboral”.

**A.2.** Los entrevistados: Durand Ávila; Rojas Paredes; Gerónimo Peña y Velásquez Lazo, respondieron que **SI** generará la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país. Avalan su respuesta con los siguientes considerandos:

**8) Durand Ávila:** “Por supuesto que no afecta, por el contrario, al desarrollar el contenido del Derecho a la estabilidad ha desarrollado un parámetro de mayor protección a este derecho fundamental”.

**9) Rojas Paredes:** “...Considero que se viene generando un especial deseo que la protección a la estabilidad del trabajo, cuya expresión es ser readmitido en el trabajo, es de interés en la política de la administración de justicia, por ende, si esta sentencia supranacional influirá, claro que lo hará pues ha quedado verificado que los derechos sociales, políticos, económicos y administrativos interactúan en defensa del trabajador”.

**10) Gerónimo Peña:** “la Corte, se evidencia la preferencia de la tutela resarcitoria y no la restitutoria con lo cual cabe la posibilidad de que algunos Sí habría afectación, ya que con la decisión de juzgados adopten dicha medida en desmedro de los trabajadores”.

**11) Velásquez Lazo:** “Sí afectará; en razón que las instituciones del derecho del trabajo, que se exige el pleno goce y vigencia de los derechos fundamentales; dejando de ser enunciados, para convertirse en eficaces”.

**A.3.** El entrevistado Vidal Aliaga responde que, dicho pronunciamiento no puede ser aplicado ni a favor ni en contra en los casos actuales a surgir. Comenta su respuesta de la siguiente manera:

**12)Vidal Aliaga:** “Reitero mi postura que dicho pronunciamiento no puede ser aplicado ni a favor ni en contra a los casos actuales que pudieran ocurrir en el Perú, ya que, todo pronunciamiento actual debería darse conforme al desarrollo progresivo que se ha venido gestando en los últimos años”.

En resumen, respecto a las interrogantes en torno a la temática de la investigación. –Cuarta interrogante (Objetivo Específico 2), se verifica que, del total de 12 entrevistados, siete (7) de ellos, coinciden en que la sentencia pronunciada en el caso Lagos del Campo NO afectará el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva. Un (1) entrevistado manifiesta que el contenido de la sentencia no puede ser aplicada ni en favor ni en contra en los casos de despidos injustificados actuales a surgir.

### **2.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.**

#### **Enunciado 4.**

**¿Cree usted que la sentencia en el caso Lagos del campo vs. Perú afectará o no el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva? Comente.**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Suasnabar Tolentino; Gerónimo Piñas; Durand Ávila; Armas Prado; Rojas Galarza; Vidal Aliaga; Chamorro Requena; Mora Medina; Arteaga Fernández y Joaquín Cajahuaringa, responden que **NO** afectará el principio de la supremacía de las disposiciones más favorables al individuo en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva. Así comentan sus respuestas:

**1) Suasnabar Tolentino:** “Considero que la CIDH se centra en poner énfasis en la efectividad del proceso en defensa de los derechos del trabajador pues como indica en su fundamento 188, no basta con que esté previsto en la constitución o Ley, sino que sea apto para instaurar si ha cometido infracción a los derechos humanos y prevenir lo preciso para corregirlo”.

**2) Gerónimo Piñas:**” En cuanto a que dicha sentencia no sea adoptada no se afectará el principio de la disposición de mayor beneficio a la persona humana, toda vez que ya en nuestro país se ha establecido derechos que se han venido otorgando en favor del trabajador”.

**3) Durand Ávila:** “No afecta este principio, ya que, de acuerdo a la teoría axiológica de los derechos fundamentales, se tendrá un mejor parámetro a la hora de decidir sobre el modelo restitutorio, por tanto, ni por una estabilidad laboral propia ni impropia sino absoluta”.

**4) Armas Prado:** “No se verá afectada el principio de la supremacía de las disposiciones más favorables de los individuos en los derechos laborales manteniendo su tutela jurisdiccional efectiva, al existir procedimientos judiciales accesibles para el trabajador a fin de que haga valer su derecho conforme a la

norma más favorable, otorgándose al trabajador la mayor protección; interpretándose de manera adecuada la norma a aplicarse al hecho en concreto”.

**5) Rojas Galarza:**” No, pues en la referida sentencia se estableció que el estado peruano vulneró el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la asociación, el derecho a la justicia entre otros, por lo mismo no puede afectar el principio de la supremacía de las disposiciones más favorables de los individuos”.

**6) Vidal Aliaga:** “Estimo que no. Ya que tal pronunciamiento debe entenderse dentro del contexto en que se emitió; por lo que, de ocurrir un despido en la actualidad y este sea sometido a la CIDH, éste deberá pronunciarse en atención a la regulación actual en que se produciría en despido”.

**7) Chamorro Requena:** “Considero que la sentencia del presente caso no afecta de la supremacía de las disposiciones más favorables de los individuos en los derechos laborales, puesto que con la sentencia se promueve la fuerza de proteger integralmente y conjuntamente de los derechos humanos mediante la superación de las divisiones y categoría construidas políticamente que se interponen con el respeto y caución de la decencia del individuo”.

**8) Mora Medina:** “No afectaría, más bien los resaltaría”

**9) Arteaga Fernández:** “El principio de la primacía de la disposición más favorable no resulta afectada, porque en nuestro sistema no tenemos dispositivos que se contrapongan, ni la sentencia expedida por la Corte evidencia contradicciones o antinomias”

**10) Joaquín Cajahuaringa:** “Más que afectar dicho principio, consolidará las vías y mecanismos de protección contra el despido arbitrario que hasta la fecha se ha ido formando en la legislación y jurisprudencia nacional y supranacional; más

aún, que ya se tiene pre establecidos cuales son los cauces procesales para acceder al sistema de justicia, además de que se vienen implementando tanto la reposición como la indemnización por el despido arbitrario, los cuales satisfacen en igual medida el derecho al sostenimiento del campo laborable de los empleados

**A.3.** Los entrevistados, Rojas Paredes y Velásquez Lazo respondieron que SI afectará el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva. Fundamentan sus respuestas a través de los siguientes comentarios:

**11) Rojas Paredes:** “El principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en los derechos laborales es un principio laboral de segunda generación. Al respecto de la legalidad del hoy derogado Decreto de Urgencia N° 016-020, el Dr. Omar Toledo Toribio señaló que ‘este principio se encuentra recogido en Artículo 5.2 del PIDCP, conforme el cual ningún derecho humano fundamental reconocido o aplicable en cualquier país deberá ser restringido o derogado en virtud de ninguna ley, convención, reglamento o costumbre. Sobre la base de que esta Convención no esté de acuerdo o lo reconozca en una menor medida. Estando a la anterior transcripción pienso que la sentencia comentada ha de beneficiar a la tutela jurisdiccional efectiva pues, como ya señalé anteriormente el juzgador no puede centrarse en la norma positiva únicamente sino en los principios que enarbolan el derecho del trabajo y dentro del cual se encuentra la persona humana”.

**12) Velásquez Lazo,** responde que sí afectará, fundamentando su respuesta a través de lo siguiente:

“Consideramos que, si afectará, ya que los derechos protectores procesales, se deberán interpretar y ejecutar a favor del trabajador, evitando la desigualdad de las partes”.

En resumen, respecto a las interrogantes en torno a la temática de la investigación. – Cuarta interrogante (Objetivo Específico 2), se verifica que, del total de 12 entrevistados, diez (10) de ellos, coinciden en que el contenido de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú no afectará el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.

#### **2.4 OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Establecer si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.**

##### **Enunciado 5:**

**¿Podría aseverarse que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH en torno al caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral?**

Se ha obtenido los siguientes resultados:

**A.1.** Los entrevistados: Rojas Paredes; Joaquín Cajahuaringa; Arteaga Fernández; Mora Medina; Chamorro Requena; Vidal Aliaga; Rojas Galarza; Armas Prado; Durand Ávila y Suasnabar Tolentino, respondieron que **NO** se lesionará el principio de no regresividad y progresividad de los derechos fundamentales de la

persona en el ámbito laboral. Fundamentan sus respuestas mediante los siguientes comentarios:

**1) Rojas Paredes:** “Si tomamos en cuenta que el pronunciamiento de desarrolla los alcances del derecho de expresión, estabilidad del trabajo, de asociación y el acceso a la justicia, evidentemente al tratarse de una sentencia resarcitoria también implica una sentencia que ordena su aplicación en el sistema judicial de nuestro país. En ese entender, no creo que lesione el principio de progresividad en el sentido negativo, lo que hará es fortalecer el aparato de justicia para que, con mejor sigilo y tino, pueda velar por el cumplimiento de tal principio que muchas veces es objeto de desatención. Lo mismo sucederá con los derechos humanos de naturaleza laboral tanto más cuando hoy se habla de los derechos laborales inespecíficos que de una u otra manera ayudan a mejorar los niveles de protección de los trabajadores”.

**2) Joaquín Cajahuaringa:** “conforme a lo antes manifestado, a la fecha de emitir el dictamen del caso Lagos del Campo vs. Perú, tanto la normativa interna como la jurisprudencia se han complementado brindando una adecuada protección del derecho a la estabilidad laboral; en ese sentido, tanto el principio de progresividad y seguridad del derecho humano de orden laboral no se verían lesionados. Ahora, lo que sí generaría la sentencia en mención es, un mayor cuidado de los órganos de justicia al momento de emitir sus sentencias, toda vez que las mismas requerirán un eficiente análisis de los casos, así como una motivación suficiente”.

**3) Arteaga Fernández:**” No lesiona el principio de no regresividad y progresividad del derecho laboral, tampoco la sentencia lo promueve ya que la Corte

concluye que el Perú no protegió el derecho a la permanencia laboral al no permitirle ser repuesto o indemnizado”.

**4) Mora Medina:** “No afectaría, conforme a las respuestas vertidas anteriormente”.

**5) Chamorro Requena:** “El pronunciamiento emitido por la CIDH, no lesiona el principio de no regresividad y progresividad del derecho de la persona puesto que es innegable la inter-dependencia y no divisibilidad entre el derecho civil y el derecho político con el derecho económico, social y cultural que debe entenderse de forma integral como derecho de la persona, sin jerarquías entre sí y exigibles en todos los casos entre las jurisdicciones competentes, y que los derechos laborales se protegen a través del artículo 26 de la CADH”.

**6) Vidal Aliaga:** “Al igual que lo expresado en la pregunta anterior, estimo que no. Pues, reitero que tal pronunciamiento debe entenderse dentro del contexto en que se emitió; por lo que, de ocurrir un despido en la actualidad y este sea sometido a la CIDH, éste deberá pronunciarse en atención a la regulación actual en que se produciría el despido”.

**7) Rojas Galarza:** “No, pues como ya se ha señalado la sentencia ordenó el pago de un monto indemnizatorio y además el pago de la jubilación que se hubiera producido de no haberse vulnerado el derecho a la estabilidad laboral”

**8) Armas Prado:** “La sentencia emitida por el CIDH en el caso de Lagos del campo vs Para no lesionará el principio de no regresividad y progresividad y de los derechos de la persona de orden laboral, dado que no se puede retrotraer o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador recogida en nuestro

ordenamiento jurídico; más aún si nuestra Constitución recoge este derecho y aplica el derecho laboral por constituir un derecho fundamental.

**9) Durand Ávila:** “No, porque este caso está desarrollando la convencionalidad por omisión que el TC cita reforzando con el Dictamen N° 1646-3013-PA/TC. Por lo que la sentencia de la Corte IDH está garantizando el principio de progresividad y no regresividad”.

**10) Suasnabar Tolentino:** “No, considero que la referida sentencia resulta importante porque desarrolla el contenido del art. 26 del Pacto de San José resultando un hito relevante para comprender la proscripción del despido injustificado y los mecanismos de tutela efectiva que debe adoptar el Estado para la protección de los derechos de los trabajadores”.

**A.2.** Los entrevistados, Velásquez Lazo y Gerónimo Piñas, respondieron a la pregunta, con un SI se lesionará el principio de no regresividad y progresividad y del derecho de la persona de naturaleza laboral. Sus comentarios son los siguientes:

**11) Velásquez Lazo:** “consideramos que, este derecho, efectivamente afectará en su mayor dimensión, por cuanto, este derecho, ya aplica a todo derecho y relación laboral que se presente en conocimiento del Juez laboral”.

**12) Gerónimo Piñas:** “De adoptarse dicha sentencia en efecto se afecta el principio de progresividad y no seguridad por cuanto la tendencia es en mejora o mayor protección de un derecho que para el caso es el derecho al trabajo, y desconocer su tutela restitutoria sería o significaría desmejorarlo”.

En resumen, respecto a las interrogantes en torno a la temática de la investigación. –Quinta interrogante (Objetivo Específico 3), se verifica que, del total de 12 entrevistados, diez (10) de ellos, coinciden en que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH en torno al caso Lagos del Campo vs. Perú no lesionará el principio de progresividad y regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral. Dos (2) de los entrevistados coinciden en que si se lesionarán de alguna manera.

## CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta, el análisis e interpretación de las respuestas consensuadas, opiniones y comentarios de los entrevistados integrantes de la muestra de estudio, arribamos a las siguientes conclusiones:

**Primera.** – Que el dictamen dictado por la Corte IDH y que expuso el gravamen internacional de nuestro país, en perjuicio de don Alfredo Lagos del Campo, por la vulneración de derechos, a saber entre otros: a la libertad de expresión, a la estabilidad laboral, a la libertad de asociarse y al el derecho de acceder a la imparcialidad; queda demostrado, que no alterará el modelo de tutela frente a ser despedido de forma incausada y fraudulenta en la normativa del TC y normativa laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo.

**Segunda.** – Asimismo, se infiere que la sentencia, más conocida como el caso Lagos del Campo vs. Perú, no generará la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.

**Tercera.** - De otro lado, se establece que, el pronunciamiento del dictamen en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no afectará el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.

**Cuarta.** -Queda verificado que, el referido pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no lesionará en ningún momento, el principio de no regresividad y progresividad del derecho de las personas respecto a la naturaleza laboral.

## RECOMENDACIONES

**Primera.** – Es preciso, el adecuado tratamiento de la tipología del despido de origen legal y jurisprudencial a través de un Código del Trabajo, de manera que se permita obtener mejores consecuencias jurídicas y, por tanto, beneficios para el trabajador, que representa la parte más débil de una relación laboral. Ello permitirá la protección del derecho al trabajo, la tutela restitutoria y la permanencia indeterminada laboral, con la finalidad de facilitar la calificación y análisis en los procesos derivados a los despidos y la generación definitiva de criterios uniformes que respeten los criterios colegiados del Tribunal constitucional a nivel de la nación y de la CIDH a nivel internacional.

**Segunda.** –En tanto no se tenga un Código del Trabajo, se hace urgente la modificación del art. 34° del TUO del D.L N° 728, y se incluya en su redacción todo tipo de despidos como variantes de despidos arbitrarios, especificando la reposición para tutela del derecho laboral, normando y reglamentando los supuestos para la configuración de dicho despido.

**Tercera.** –Es necesaria la difusión a nivel colegiado, universitario y escolar en todos los ámbitos de la sociedad nacional, de la Sentencia que nos ocupa, pues se eleva como un neo prototipo legal, tanto para la legislación inter-americana, como para el derecho público internacional. Ya que, con ella, se ha de consagrarse la puerta de ingreso de una nómina concluyente de derechos de la persona, los que

podrán analizarse en el ámbito internacional por Tribunales especializados en el tema

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso , M. (1981). *Curso del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Ariel. 7 Edición.

Arauco , T. (2018). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en la legislación nacional a propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú*. Perú.

Arévalo, J. (2023). *Tratado de derecho laboral*.  
<https://www.juristaeditores.com/producto/tratado-de-derecho-laboral/>.

Arroyo , L. (2007). *Estabilidad Laboral en el Perú. Recursos Humanos*.  
<http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/08/estabilidad-laboral-en-elper.html>.

Ballesteros, C. (2002). *Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano*.  
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/download/1285/1245?inline=1>.

Bayardi, C. (2018). *Los casos difíciles y la corte IDH: consideraciones sobre la argumentación del caso Lagos del Campo vs. Perú*. México: Revista de la Facultad de Derecho de México.  
<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67595/59288>.

Benítez, J. (2015). *La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo*.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP\\_TESIS.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/366748/JMBP_TESIS.pdf?sequence=1).

- Blancas , C. (2003). *La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional*. Perú:  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>.
- Blancas, C. (2002). *Estado actual de la estabilidad laboral*.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[https://books.google.com.pe/books?id=e6DNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=e6DNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el derecho Laboral Peruano*. Lima: Editorial Juristas.
- Cáceres, J. (2020). *Determinación probatoria del despido nulo en sede judicial*.  
[Archivo PDF].  
<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf>.
- Calderón, J. (2018). *La puerta de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano: relevancia de la sentencia Lagos del Campo*. [Archivo PDF].  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4817/9.pdf>.
- Canedo, S. (2009). *Contribución al estudio del aprendizaje de las ciencias experimentales en la educación infantil: cambio conceptual y construcción de*

*modelos*

*científicos*

*precursores.*

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/1321>.

Cayra, A. (2021). *El despido arbitrario por vulneración de derechos constitucionales del trabajador en el Perú, desde la visión de los derechos humanos.*

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf>.

Centro Internacional de Formación . (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento.* [Archivo PDF].

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_337941.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf).

Código Procesal Penal. (1993). *Artículo 2 de la Constitución Política del Perú.*

Comisión Interamericana de Derechos humanos . (1999). *Bases jurídicas y actividades de la CIDH.* <http://www.cidh.org/annualrep/99span/capitulo2.htm>.

Comisión Interamericana de Derechos humanos. ( 2009 ). *Título I Organización de la Comisión.* .

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/reglamentoentocidh.asp>.

Comisión Interamericana de Derechos humanos. ( 2012 ). *Documentos Básicos.*

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/intro.asp>.

Comisión interamericana de Derechos humanos. (1969). *Considerando del Pacto de San José de Costa Rica*.  
<https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>.

Concha , C. (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Perú: [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú ].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9733/browse?type=author&value=Concha+Valencia%2C+Carlos+Ramiro>.

Constitución Política del Perú. (1979). *Artículo 48 acerca de estabilidad laboral*. [Archivo PDF].  
<https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/CONSTITUCI%C3%93N%20POL%C3%8DTICA%20DEL%20PER%C3%9A%20DE%201979x.pdf>.

Constitución Política del Perú. (1993). *Artículos 2, 26 y 103 de la Constitución Política del Perú*.

Constitución Política del Perú. (1993). *Artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Caso empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil*. Perú: [Archivo PDF]. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Caso lagos del campo vs. Perú resumen oficial emitido por la corte interamericana a sentencia de 31*

de agosto de 2017.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf).

De Buen, N. (2002). *El derecho al trabajo, el derecho al trabajo*. México.

Decreto Legislativo N° 728 . (1991). *Artículos 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).

Faúndez , H. (2007). *El agotamiento de los recursos internos en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos*.

<https://repositorio.iidh.ed.cr/items/17f48840-2cea-49e5-a22b-372b15f68913>.

Gobierno de la República de Colombia. (1989). *Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo*

*64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/OC/OC-10.pdf>.

Guadamuz, J. (2018). *Implementación de servicios de referencia móvil en la Biblioteca de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el uso de*

Whatsapp y SMS. Costa Rica:  
<https://www.redalyc.org/journal/4768/476854589009/html/>.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.

Gutiérrez, A. (2009). *La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12198>.

Hernández Sampieri, C., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc. Graw Hill.

Hernández, J., Urrejola, A., Piovesan, F., Arosemena, E., May, M., Mantilla, J., & Stuardo, E. (2020). *Digesto de decisiones sobre admisibilidad y competencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DigestoADM-es.pdf>.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill.

Huanayque, J. (2017). *Análisis de los Criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SaM8pyVPfKgJ:https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/1933&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>.

- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el régimen laboral privado como consecuencia del precedente Huatuco*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2c%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Derecho laboral: el despido de trabajadores en Perú*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-despido-de-trabajadores-en-peru/>.
- Katz, E. (1985). *El tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo*.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Editorial Mc Graw Hill.
- Law , C. (2023). *Principio de continuidad laboral*. <https://fc-abogados.com/es/principio-de-continuidad-laboral/>.
- Ley N° 26626 . (1996). *Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual*. Perú: <https://data.miraquetemiro.org/sites/default/files/documentos/Ley%2026626.pdf>.
- Ley N° 27050 . (1999). *Ley General de la persona con discapacidad*. [https://www.sat.gob.pe/cvvirtual/Documentos/LEY\\_27050-LEY\\_DE\\_LA\\_PERSONA\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf](https://www.sat.gob.pe/cvvirtual/Documentos/LEY_27050-LEY_DE_LA_PERSONA_CON_DISCAPACIDAD.pdf).

Neves, J. (2001). *Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. Perú:  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/16787>.

Neves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Perú:  
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Nova, M. (2015). *Análisis teórico jurídico de la confiscación de excedentes de mercadería de acuerdo a los procedimientos establecidos en el decreto 14-2014, del congreso de la república de Guatemala*.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/07/01/Nova-Miguel.pdf>.

Organización de Estados Americanos. (1951). *Carta de la organización de los estados americanos*.

Organización de los Estados Americanos . (2023). *Quienes somos*.  
[https://www.oas.org/es/acerca/quienes\\_somos.asp](https://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp).

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación -empleo y ocupación-*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111).

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Convenio de Trabajo N° 158 de la OIT Artículo 4 del Convenio de Trabajo N° 158* .  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf).

Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Perú:  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3874>.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales . (1966).  
*Artículo 5.2. ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución  
2200 A (XXI)* . [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf).

Paredes, J. (2001). *La estabilidad laboral en el Perú*.  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20)

Paucara, R., Almanza, L., Szczepansky, D., & Cueva, L. (2021). *Manual de derecho  
laboral individual*. Perú:  
<https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/704/Manual%20de%20derecho%20laboral%20individual%20-%20Paucara%20et%20al.%20-%202017%20x%2024cm%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Pérez , J. (1996). *Curso de derecho constitucional*. Madrid: 3ª. Ed. Ediciones  
Jurídicas y Sociales, S.A.

Pérez , J. (2004). *Derecho al trabajo y Estabilidad en el empleo*. Madrid.

Plá Rodríguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De  
palma.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral . (1999). *Acuerdo N° 01-99 (Caducidad) – Trujillo*. Perú:

[https://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10\\_10b\\_pleno\\_laboral\\_99.pdf](https://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_10b_pleno_laboral_99.pdf).

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los Derechos Laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013- Caso Huatuco*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1122>.

Rodríguez, A., & Pérez , A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, 2017, pp. 1-26.

Rodríguez, V. (2009). *Las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos humanos. Guía modelo para su lectura y análisis*.  
[https://www.onpi.org.ar/documentos/publicaciones/publicaciones-del-notariado-internacional/las\\_sentencias\\_de\\_la\\_corte\\_interamericana\\_de\\_derechos\\_humanos.pdf](https://www.onpi.org.ar/documentos/publicaciones/publicaciones-del-notariado-internacional/las_sentencias_de_la_corte_interamericana_de_derechos_humanos.pdf).

Suchowierska, M., & White, G. (2003). *Investigación-Acción Participativa y Discapacidad*. *Apuntes de Psicología*, 21(3), 437-457.

Supo, J. (2020). *Taxonomía de la investigación*.  
<https://es.scribd.com/document/490157638/2020-SUPO-Taxonomia-de-la-investigacion-docx>.

- Tello, M. (2015). *¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? Proyectos Medianos (PM) CIES. Informe Final, 35p.*  
Perú:  
<https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/informefinal07octubre2015.pdf>.
- Toledo, O. (2017). *El Tribunal Constitucional y la deconstrucción del derecho a la estabilidad en el trabajo. Revista Diálogo con la jurisprudencia, 227, 294-320.*  
<https://omartoledotoribio.blogspot.com/2017/09/el-tribunal-constitucional-y-la.html>.
- Toledo, O., & Arauco, T. (2021). *El levantamiento del velo societario en el proceso laboral peruano y el derecho comparado.* [Archivo PDF].  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-365-381.pdf>.
- Tribunal Constitucional . (2010). *Fundamento vigésimo octavo de la sentencia del tribunal constitucional N° 0035-2010-PI/TC.*
- Tribunal Constitucional. (1998). *Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1112-98-AA/TC.* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/01112-1998-AA.html>.
- Tribunal Constitucional. (2002). *Despido fraudulento.*
- Tribunal Constitucional. (2005). *TC proscrib el abuso del a,paro en materia laboral pública y privada.* <https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/not-f63d87e83af412b595742b4435bb32a1/>.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2009). *Las sentencias de la Corte Interamericana*. México.

Villavicencio, A. (1996). *Coyuntura Laboral N 09*. Lima: DESCO.

Vitteri, J. (2018). *Igualdad y no discriminación en el empleo*.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. GUIA DE ENTREVISTA

### “LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ A LA LUZ DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ”

Entrevistado: .....

Cargo/Profesión/Grado

Académico.....

Institución: .....

---

#### I. GENERALIDADES:

##### A) SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDOS LABORALES Y EL TRATAMIENTO QUE OTORGA LA CONSTITUCIÓN, LA LEY Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. ¿Considera usted que el derecho a la conservación del empleo o la estabilidad laboral se ve realmente protegida por los artículos 22º y 27º de la Constitución y el artículo 34º del T.U.O. del D. Leg. N° 728? Explique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Considera usted, que los pronunciamientos y criterios adoptado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias emblemáticas Caso Telefónica del Perú, Llanos Huasco, Baylón Flores, Huatuco, Cruz Llanos, respecto al tratamiento de los despidos laborales y la tipología del despido, vulneran el principio a la tutela jurisdiccional efectiva? Explique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. ¿Considera usted que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral? Explique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que el precedente vinculante Yolanda Lara Garay Exp. 3052-2009-PA/TC, emitido por el Tribunal Constitucional, reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido? Explique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5. ¿Considera usted, que el Tribunal Constitucional pretende desconocer el derecho a la reposición con la emisión de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Exp. N° 01647-2013-PA/TC, prefiriendo la indemnización por la reposición? Explique.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**B) SOBRE LAS SENTENCIAS QUE EMITE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (en adelante CIDH) RELATIVAS A LA**

## **ESTABILIDAD LABORAL, ASÍ COMO LA JUSTICIA ORDINARIA LABORAL**

1. A su juicio: ¿cree usted que con la sentencia Lagos del Campo Vs. Perú, se comprueba que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores como: el de la libre expresión, el derecho a la asociación, el acceso a la justicia, al derecho de la estabilidad laboral y otros? Comente:

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Considera Ud. que los principios de: a) primacía de la disposición más favorable a la persona humana y b) principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral, reconocidos por la CIDH, se ven afectados con la expedición de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Exp. N° 01647-2013-PA/TC? Comente:

---

---

---

---

---

---

---

---

3. La CIDH el 31 de agosto de 2017 emitió la sentencia denominada “Caso Lagos del Campo vs. Perú” en la cual se determinó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales, en específico el de la estabilidad laboral ¿Considera Ud. que esta realidad genera la necesidad de un cambio legislativo orientado al desarrollo progresivo que permita mayor protección a los derechos fundamentales de las personas? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**II. INTERROGANTES EN TORNO A LA TEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

**OBJETIVO GENERAL**

**“Analizar si el pronunciamiento de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, alterará o no el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo”.**

1. ¿Considera usted que, el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú alterará o no el modelo de protección laboral en nuestro país? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Asimismo, considera usted que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH, afectará o no la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticona una reposición en el empleo? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.**

3. ¿Considera usted que el pronunciamiento de la sentencia de la CIDH, materia de comentario generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.**

4. ¿Cree usted que la sentencia en el caso Lagos del Campo vs Perú, pronunciada por la CIDH, afectará o no el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en los derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Establecer si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.**

5. ¿Podría aseverarse que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH en torno al caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no seguridad de los derechos humanos de naturaleza laboral? Comente.

---

---

---

---

---

---

---

---

**MUCHAS GRACIAS.**

**FECHA Y LUGAR DE ENTREVISTA:**

---

## ANEXO 2. VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTO

Mediante el presente documento hago constar que he revisado el instrumento de medición: **GUÍA DE ENTREVISTA:** “LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ ALALUZ DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ”

<b>VALORACIÓN: EN CUANTO A CADA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO</b>				
(Marque con X donde corresponda)				
<b>TIENE MUCHA RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>TIENE RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>TIENE RELACIÓN A MEDIAS CON LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>TIENE POCAS RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>NO TIENE RELACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	ITEMS					
		5	4	3	2	1
I	<b>GENERALIDADES:</b>					
	<b>A) SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDOS LABORALES Y EL TRATAMIENTO QUE OTORGA LA CONSTITUCIÓN, LA LEY Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>					
1	¿Considera usted que el derecho a la conservación del empleo o la estabilidad laboral se ve realmente protegida por los artículos 22º y 27º de la Constitución y el artículo 34º del T.U.O. del D. Leg N° 728? Explique.					
2	¿Considera usted, que los pronunciamientos y criterios adoptado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias emblemáticas Caso Telefónica del Perú, Llanos Huasco, Baylón Flores, Huatuco, Cruz Llanos, respecto al tratamiento de los despidos laborales y la					

	tipología del despido, vulneran el principio a la tutela jurisdiccional efectiva? Explique.					
3	¿Considera usted que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral? Explique.					
4	¿Considera usted que el precedente vinculante Yolanda Lara Garay Exp 3052-2009-PA/TC, emitido por el Tribunal Constitucional, reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido? Explique.					
5	¿Considera usted, que el Tribunal Constitucional pretende desconocer el derecho a la reposición con la emisión de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Exp? N° 01647-2013-PA/TC, prefiriendo la indemnización por la reposición? Explique.					
	<b>B) SOBRE LAS SENTENCIAS QUE EMITE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (en adelante CIDH) RELATIVAS A LA ESTABILIDAD LABORAL, ASÍ COMO LA JUSTICIA ORDINARIA LABORAL</b>					
1	A su juicio: ¿cree usted que con la sentencia Lagos del Campo Vs. Perú, se comprueba que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores como: el de la libre expresión, el derecho a la asociación, el acceso a la justicia, ¿al derecho de la estabilidad laboral y otros? Comente:					
2	¿Considera Ud. que los principios de: a) primacía de la disposición más favorable a la persona humana y b) principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral, reconocidos por la CIDH, se ven afectados con la expedición de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, ¿Exp? N° 01647-2013-PA/TC? Comente					
3	La CIDH el 31 de agosto de 2017 emitió la sentencia denominada “Caso Lagos del Campo vs. Perú” en la cual se determinó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales, en específico el de la estabilidad laboral ¿Considera Ud. que esta realidad genera la necesidad de un cambio legislativo orientado al desarrollo progresivo que permita mayor protección a los derechos fundamentales de las personas? Comente.					
II	<b>INTERROGANTES EN TORNO A LA TEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN</b>					
	<b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b>					
	<b>“Analizar si el pronunciamiento de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, alterará o no el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia</b>					

	<b>del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo”.</b>					
1	¿Considera usted que, el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú alterará o no el modelo de protección laboral en nuestro país? Comente.					
2	¿Asimismo, considera usted que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH, afectará o no la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticona una reposición en el empleo? Comente.					
	<b><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</u></b> <b>Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.</b>					
3	¿Considera usted que el pronunciamiento de la sentencia de la CIDH, materia de comentario generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país? Comente.					
	<b><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</u></b> <b>Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.</b>					
4	¿Cree usted que la sentencia en el caso Lagos del Campo vs Perú, pronunciada por la CIDH, afectará o no el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en los derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva? Comente.					
	<b><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</u></b> <b>Establecer si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.</b>					
5	¿Podría aseverarse que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH en torno al caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no seguridad de los derechos humanos de naturaleza laboral? Comente.					

VALORACIÓN: (Marque con X donde corresponda)				
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

NOMBRE Y APELLIDOS		DNI N°	
DOMICILIO		CELULAR	
GRADO ACADÉMICO		LUGAR	HUANCAY O
MENCIÓN		FECHA	

### ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título del trabajo de investigación</b>	<b>“LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ A LA LUZ DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL CAMPO VS. PERÜ”</b>
<b>Problema general</b>	¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú no altera el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticiona una reposición en el empleo?
<b>Problema específico 1</b>	¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país?
<b>Problema específico 2</b>	¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva?
<b>Problema específico 3</b>	¿El pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, afectará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral?
<b>Objetivo general</b>	Analizar, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no alterará el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo.
<b>Objetivo específico 1</b>	Analizar, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no generará la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.

<b>Objetivo específico 2</b>	Conocer, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no afectará el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.
<b>Objetivo específico 3</b>	Establecer, que el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, no lesionará el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.
<b>Enfoque</b>	Investigación Cualitativa
<b>Diseño de estudio</b>	Investigación – acción- participación
<b>Tipo de investigación</b>	Básica o teórica
<b>Nivel de investigación</b>	Descriptivo - Explicativo
<b>Población</b>	La Población estuvo conformada por 120 profesionales del Derecho, especialistas en Derecho de Trabajo; entre jueces y abogados que laboran en la ciudad de Huancayo.
<b>Muestra</b>	El tamaño de la muestra se estimó mediante el muestreo no aleatorio, o no probabilístico, empleando el muestreo por conveniencia, que recibe también el nombre de muestreo deliberado, porque no cuenta con ningún procedimiento estandarizado, ninguna acción específica que realizar, ni razón más que la comodidad o única oportunidad de muestrear, en suma, no hay ninguna forma de seleccionar la muestra, es simplemente deliberado y no por ello, el estudio no será válido.
<b>Categorización</b>	C-1: Despidos Laborales C-2: Estabilidad Laboral C-3: Tutela jurisdiccional efectiva C-4: Principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana. C-5: Principio de Progresividad y no Regresividad
<b>Técnica de Recolección de Datos</b>	Entrevista no Estructurada Enfocada

<b>Instrumento de Recolección de datos</b>	<b>Guía de entrevista.</b>
<b>Análisis e interpretación de datos</b>	<b>Procedimiento de análisis de información – datos cualitativos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Revisión y reducción de datos.</li> <li>b) Disposición y transformación de datos.</li> <li>c) Análisis de contenido.</li> <li>d) Obtención de resultados y conclusiones.</li> <li>e) Verificación de conclusiones.</li> </ul>

## ANEXO 4. GUIA DE ENTREVISTA - DILIGENCIADA

### GUIA DE ENTREVISTA

#### “LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO EN EL PERÚ A LA LUZ DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ”

Entrevistado: Luis Ricardo Suasnabar Tolentino  
Cargo/Profesión/Grado Académico: JPL / Magister  
Institución: Poder Judicial

#### I. GENERALIDADES:

##### A) SOBRE ESTABILIDAD LABORAL Y DESPIDOS LABORALES Y EL TRATAMIENTO QUE OTORGA LA CONSTITUCIÓN, LA LEY Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. ¿Considera usted que el derecho a la conservación del empleo o la estabilidad laboral se ve realmente protegida por los artículos 22° y 27° de la Constitución y el artículo 34° del T.U.O. del D.Leg.N° 728? Explique.

Considero que la regulación constitucional de los artículos 22 y 27 de la Constitución no establecen como fin o propósito del derecho al trabajo a su estabilidad, sino al ejercicio constitucional de los derechos del trabajador en una relación laboral, y la prescriben al despido arbitrario en sentido lato, dejando al legislador ordinario la determinación de su protección a través de la tutela restitutoria o reparadora.

2. ¿Considera usted, que los pronunciamientos y criterios adoptado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias emblemáticas Caso Telefónica del Perú, Llanos Huasco, Baylón Flores, Huatuco, Cruz Llanos, respecto al tratamiento de los despidos laborales y la tipología del despido, vulneran el principio a la tutela jurisdiccional efectiva? Explique.

No. La tutela jurisdiccional efectiva supone el derecho de las personas al acceso a los órganos de justicia y la eficacia de lo decretado en la sentencia, y en las sentencias mencionadas, no considero que se haya afectado dicho derecho constitucional, y por el contrario, procura dotar de contenido a la protección contra el despido arbitrario en supuestos no totalmente específicos y distintos, que parecen una forma de tutela específica.

3. ¿Considera usted que el Tribunal Constitucional regula adecuadamente el tratamiento del despido incausado y fraudulento frente a la protección de la estabilidad laboral? Explique.

No considero que se encuentre regulado constitucionalmente la estabilidad laboral en la Constitución vigente, sin embargo, considero adecuado el tratamiento y definición del despido incausado y fraudulento en la Constitución, los cuales por su gravedad merecen tutela restitutoria.

4. ¿Considera usted que el precedente vinculante Yolanda Lara Garay Exp. 3052-2009-PA/TC, emitido por el Tribunal Constitucional, reafirma la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido? Explique.

Si. Como lo precua la citada sentencia del TC, a diferencia de la Constitución del 79, la Constitución vigente establece en su artículo 27, la adecuada protección contra el despido arbitrario siendo que el mandato al legislador se condice con lo establecido en el literal d del artículo 7 del Protocolo Adicional de la CADH, contemplando la posibilidad de tutela resarcitoria y mayores niveles de protección (restitutoria).

5. ¿Considera usted, que el Tribunal Constitucional pretende desconocer el derecho a la reposición con la emisión de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Exp. N° 01647-2013-PA/TC, prefiriendo la indemnización por la reposición? Explique.

No. Teniendo en consideración los hechos expuestos y la residualidad del proceso de amparo, considero atendible los argumentos expuestos por el Tribunal Constitucional pues en ningún momento prefiere un determinado tipo de tutela, sino que se limita a explicar la desaparición de la estabilidad laboral de la Constitución del 79 y las razones.

**B) SOBRE LAS SENTENCIAS QUE EMITE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (en adelante CIDH) RELATIVAS A LA ESTABILIDAD LABORAL, ASÍ COMO LA JUSTICIA ORDINARIA LABORAL**

“Analizar si el pronunciamiento de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú, alterará o no el modelo de protección frente al despido incausado y fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y laboral, ni afectará la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos cuando peticionan una reposición en el empleo”.

1. ¿Considera usted que, el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú alterará o no el modelo de protección laboral en nuestro país? Comente.

Sin perjuicio de considerar que en el Perú no se encuentra vigente el derecho a la estabilidad laboral, el pronunciamiento de la CIDH me parece relevante porque desarrolla el contenido y propósito del Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, precisando en su fundamento 149 cuales son los deberes del Estado para garantizar el ejercicio del derecho de defensa del trabajador y su acceso a la justicia.

2. ¿Asimismo, considera usted que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH, afectará o no la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante tanto en el acceso como en la defensa de sus derechos, cuando peticiona una reposición en el empleo? Comente.

En cierto modo, sí, pues la CIDH reconoce que los mecanismos de ejercicio de defensa de los derechos de los trabajadores deben resultar efectivos e idóneos para establecer si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos, y proveer lo necesario para remediarlo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú, generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país.

3. ¿Considera usted que el pronunciamiento de la sentencia de la CIDH, materia de comentario generará o no la afectación del derecho fundamental a la estabilidad laboral en nuestro país? Comente.

No, pues dicho derecho no existe en nuestra Constitución vigente. Debe entenderse que los hechos del caso Lagos del Campo se produjeron previo a la promulgación de la Constitución del 93, siendo que la anterior Carta Magna sí contenía dicho derecho en forma expresa en su artículo 48. Sin embargo, la CIDH no justifica

1. A su juicio: ¿cree usted que con la sentencia Lagos del Campo Vs. Perú, se comprueba que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores como: el de la libre expresión, el derecho a la asociación, el acceso a la justicia, al derecho de la estabilidad laboral y otros? Comente:

Teniendo en consideración que el despido fue efectuado el 26/06/1989 y el marco constitucional vigente a dicha época, considero que si, aun que en el fundamento 138 de la sentencia, la Corte no fundamenta los razones para invocar la regulación constitucional vigente del Estado. En cuanto a la libre expresión, derecho a la asociación y a acceso a la justicia, considero adecuado su tratamiento, más aun si los tratados internacionales no limitan derechos humanos en la relación laboral

2. ¿Considera Ud. que los principios de: a) primacía de la disposición más favorable a la persona humana y b) principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral, reconocidos por la CIDH, se ven afectados con la expedición de la Sentencia en el caso Norman Guido Vera Masciotti, Exp. N° 01647-2013-PA/TC? Comente:

No. Conforme la respuesta de la pregunta 5, el TC únicamente se limita a recordar que no existe el derecho a la estabilidad laboral en nuestra Constitución vigente y la causal de improcedencia y residualidad del amparo, en modo alguno deja sin efecto sus sentencias precedentes

3. La CIDH el 31 de agosto de 2017 emitió la sentencia denominada "Caso Lagos del Campo vs. Perú" en la cual se determinó que el Estado peruano avaló la vulneración de derechos fundamentales, en específico el de la estabilidad laboral ¿Considera Ud. que esta realidad genera la necesidad de un cambio legislativo orientado al desarrollo progresivo que permita mayor protección a los derechos fundamentales de las personas? Comente.

No. Según se aprecia de la sentencia de la Corte, analiza los derechos fundamentales que hubieran sido violados por el Estado a partir de la fecha de los hechos (26/06/1989), donde si se regulaba la estabilidad laboral absoluta. En ningún extremo establece que determinado tipo de protección es mejor que otro, sino q' se remite a los tratados internacionales.

## II. INTERROGANTES EN TORNO A LA TEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

por que infiere la existencia de dicho derecho, a partir de la redacción del artículo 22 de la Constitución.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú afectará o no el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana en sus derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva.

4. ¿Cree usted que la sentencia en el caso Lagos del Campo vs Perú, pronunciada por la CIDH, afectará o no el principio de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana en los derechos laborales manteniéndose la tutela jurisdiccional efectiva? Comente.

Considero que la CIDH se centra en poner énfasis en la efectividad del proceso en defensa de los derechos del trabajador, pues como indica en su fundamento 188, no basta con que esto previsto en la Constitución o Ley sino que se idoneo para establecerse si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si el pronunciamiento de la sentencia en el caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral.

5. ¿Podría aseverarse que el pronunciamiento de la sentencia emitida por la CIDH en torno al caso Lagos del Campo vs. Perú lesionará o no el principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral? Comente.

No Considero que la referida sentencia resulta importante porque desarrolló el contenido del art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, resultando un hito importante para comprender la prescripción del despido injustificado, y los mecanismos de tutela efectivos que debe adoptar el Estado para la protección de los derechos de los trabajadores.

MUCHAS GRACIAS.

FECHA Y LUGAR DE ENTREVISTA:

\_\_\_\_\_