

# LA PROTECCIÓN JUDICIAL CONTRA EL DESPIDO<sup>1</sup>

Carlos Alberto Quispe Montesinos<sup>2 3</sup>

## RESUMEN

Nuestro modelo de protección contra el despido adolece de inconsistencias a raíz de la falta de correlato entre la regulación legal y la interpretación de los jueces. El autor analiza las incidencias sustantivas y procesales de ello a partir de pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en la materia.

## INTRODUCCIÓN

Al inicio de la presente centuria, el Tribunal Constitucional (TC) reconfiguró el modelo de protección contra el despido que había sido delineado, en desarrollo del artículo 27 de la Constitución Política<sup>4</sup> (CP), por la hoy denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

A través de las sentencias expedidas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TC, N° 0976-2001-AA/TC (que expresaron doctrina jurisprudencial) y N° 0206-2005-PA/TC (que establecería un precedente vinculante), el TC modificó los términos que el legislador había previsto en cuanto a las modalidades de despido y al contenido de la tutela frente a ellas.

El término “despido arbitrario” empleado en la CP pasó a ser entendido como un género que comprende a varias especies o modalidades, algunas de las cuales, no

---

<sup>1</sup> Publicado originalmente en Revista Laborem N° 24-2021 - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Primera Edición Noviembre 2020. Libro electrónico disponible en <https://www.spdts.org.pe/laborem/laborem24/>

<sup>2</sup> Abogado por la PUCP y magíster en dirección de recursos humanos por la UNMSM. Profesor de la Escuela de Posgrado de la UPC. Asociado de la SPDTSS. Contacto: [cquispemontesinos@gmail.com](mailto:cquispemontesinos@gmail.com)

<sup>3</sup> Los puntos de vista expresados en el presente artículo corresponden al autor y no reflejan necesariamente la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>4</sup> Artículo 27 de la CP: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”

habían sido previstas normativamente. Los supuestos de tutela restitutoria se ampliaron significativamente y se diferenciaron también las vías procesales a través de las cuales se podría alcanzar protección frente al despido.

Los criterios establecidos fueron seguidos por el propio TC y por los órganos laborales y constitucionales de todos los niveles del Poder Judicial (el cual se ha expresado a través de sentencias y plenos jurisdiccionales). Así, a la fecha, el modelo de protección contra el despido arbitrario ha quedado definido en los siguientes términos:

**Cuadro N° 1**

Tipo de despido	Contenido	Tipo de tutela	Vía procesal
Injustificado	La causa invocada no es probada judicialmente	Indemnización en base a tarifa legal	- Proceso ordinario laboral
Incausado	Realizado sin expresión de causa	Readmisión en el empleo	- Proceso ordinario laboral - Proceso abreviado laboral - Proceso constitucional de amparo
Fraudulento	Despido “perverso” expresado en: - Hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios - Falta no prevista legalmente - Extinción del vínculo - con vicio de la voluntad - “Fabricación” de medios probatorios para tratar de justificar el despido	Readmisión en el empleo	- Proceso ordinario laboral - Proceso abreviado laboral - Proceso constitucional de amparo
Nulo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El despido lesivo de derecho constitucionales</li> <li>• El despido que tiene por motivo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- El ejercicio de la libertad sindical</li> <li>- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador</li> <li>- La discriminación</li> <li>- El embarazo y sus consecuencias</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restitución jurídica:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Readmisión en el empleo</li> <li>- Pago de remuneraciones devengadas</li> <li>- Reconocimiento del tiempo de servicios comprendido entre el cese y la reposición como efectivamente laborado</li> </ul> </li> <li>• Indemnización en base a tarifa legal (de optar el trabajador por ella)</li> </ul>	- Proceso ordinario laboral - Proceso abreviado laboral - Proceso constitucional de amparo

Elaboración propia

A pesar del tiempo transcurrido desde la expedición de los referidos pronunciamientos, la entrada en vigencia de una nueva ley procesal laboral y la emisión de un nuevo precedente vinculante constitucional de la materia (contenido en la STC N° 02383-2013-PA/TC), nuestra legislación no ha incorporado las modificaciones efectuadas por el TC en el modelo de protección contra el despido. Como señalara el profesor Neves, “hubiera sido ideal que el Congreso, tras la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional, hubiera recogido pronto sus criterios en una ley, que los integrara a todos armónicamente (...). Se hubieran evitado tantos años de incertidumbres y contradicciones” (2015: 232).

Es por ello que el modelo de protección contra el despido mantiene varias inconsistencias y son los jueces quienes, para bien o para mal, le han venido dando contenido, aunque no con la congruencia con que la institución debiera de ser abordada.

Examinamos a continuación los, que consideramos, principales aspectos de esta “recomposición” del modelo de protección contra el despido y sus incidencias en el ámbito del régimen laboral aplicable a las entidades privadas.

### **1. La ampliación de los supuestos de la tutela restitutoria**

El TC ha identificado dos elementos esenciales del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la CP<sup>5</sup>: el de acceso al empleo y el de conservación de este. Mientras el primer elemento alude al deber estatal de promover la creación de empleo productivo (STC N° 00026-2008-AI/TC y N° 00028-2008-AI/TC, fundamento jurídico 56), “el segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (STC N° 02908-2012-AA/TC, fj. 3).

Este segundo componente, al condicionar la validez del despido a la presencia de una causa justa, expresa la existencia de un régimen de estabilidad laboral de salida, el que “se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador” (Ferro, 2012: 474).

La estabilidad laboral de salida concibe dos modalidades de protección

---

<sup>5</sup> Artículo 22 de la CP: “El trabajo es un deber y un derecho”

diferenciadas en función a la eficacia de la decisión del empleador de resolver el contrato de trabajo. Será absoluta cuando, determinada la arbitrariedad del despido, la decisión del empleador se reputa como ineficaz y en consecuencia el vínculo laboral se reanuda. Será estabilidad laboral relativa, cuando la decisión del empleador mantiene su eficacia, es decir la relación laboral no se restituye, pero se debe pagar al trabajador una indemnización por el despido sufrido.

En el caso de la estabilidad absoluta, la tutela que reconoce el ordenamiento es restitutoria, mientras que el de la estabilidad relativa es de naturaleza indemnizatoria.

Si bien en la legislación peruana los términos “indemnización” y “resarcimiento” se emplean en forma indistinta e incluso como sinónimos (Fernández, 2019: 165 - 166), a efectos de distinguir a la compensación o reparación legalmente tarifada en el artículo 38 de la LPCL<sup>6</sup> de aquella determinada por los jueces en un caso concreto a partir de un juicio de responsabilidad civil en el que debe establecerse presencia de daño, causalidad y criterio de imputación (León, 2016: 35 - 38), llamaremos a la primera, “indemnización” y a la segunda, “resarcimiento”.

La LPCL reconoció dos modalidades de despido: El “despido nulo” y el “despido arbitrario”. La estabilidad absoluta, y en consecuencia la tutela restitutoria, solamente había sido prevista para los supuestos en los que la decisión del empleador de resolver el contrato de trabajo vulneraba un número restringido de derechos fundamentales: la libertad sindical, la interdicción de la discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva (Blancas, 2015: 139). Para el resto de los casos, en los que se despidiera sin expresión de causa o en los que no pudiera probarse esta en juicio, se encontraba el “despido arbitrario” con la consecuente tutela indemnizatoria en la que el pago de la indemnización se determina en base a criterios fijados por la ley: el tiempo de servicios y el importe de la última remuneración.

Este desarrollo legislativo correspondía al mandato constitucional del artículo 27 de la CP por el cual el legislador, a través de una norma con rango de ley, debía regular una protección adecuada contra el despido arbitrario. Tales exigencias fueron satisfechas, en el plano formal, en tanto fue el gobierno, a través de facultades

---

<sup>6</sup> Artículo 38 de la LPCL: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda (...)”

legislativas constitucionalmente delegadas, quien actuando como legislador, expidió la referida norma de desarrollo constitucional<sup>7</sup> .

En el plano sustantivo, el propio TC reconoció que el pago de la indemnización constituía una forma de protección adecuada contra el despido. Lo expresó en los siguientes términos: “... a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador (...), ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional” (STC N° 0976-2001-AA/TC fj. 12).

La consecuencia natural del reconocimiento de la constitucionalidad del modelo de protección contra el despido previsto en la LPCL debió ser que los ámbitos de actuación de la tutela restitutoria y la tutela indemnizatoria se mantuvieran en los términos previstos por el legislador, sin embargo, los alcances de la estabilidad laboral absoluta se han ampliado al despido incausado (para el que el artículo 34 de la LPCL había previsto solamente la indemnización) así como para el creado jurisprudencialmente, despido fraudulento.

Como indica Sanguinetti, la consecuencia principal de esta jurisprudencia fue desautorizar varias de las prácticas que se derivaban de la aplicación literal del artículo 34 de la LPCL, “sustituyendo respecto de estas el pago de una indemnización, previsto como reparación ordinaria por dicho precepto, por la reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía ocupando” (2007: 98)

Castillo anota que si el TC hubiera determinado la inconstitucionalidad de la tutela indemnizatoria prevista en el artículo 34 de la LPCL, lo propio hubiera sido invalidar tal previsión legal mas no reemplazar al legislador para usurpar sus funciones y decidir cuál es la adecuada protección contra el despido arbitrario, ya que tanto la reposición como la indemnización son respuestas constitucionalmente válidas frente al despido arbitrario por lo que “optar por una o por otra respuesta deja de ser una cuestión jurídica, y pasa a ser una cuestión política (...) Y así como el Gobierno no decide institucionalmente lo justo, de igual forma el Tribunal Constitucional (y

---

<sup>7</sup> Octava disposición final y transitoria de la CP: “Las disposiciones de la Constitución que lo requieran son materia de leyes de desarrollo constitucional”

ningún Juez) tiene ni la aptitud ni la competencia para decidir lo conveniente en una comunidad política” (2017: 153 - 154).

En su oportunidad, Pasco advirtió que la jurisprudencia del TC no había interpretado propiamente la CP sino que la había distorsionado y modificado de acuerdo a la posición ideológica del colegiado en aquel momento, significando ello una trasmigración de un sistema laboral de tendencia flexibilizadora y liberal a uno de esencia proteccionista y garantista (2006: 365 - 371).

Si bien, a la fecha, esta interpretación que determinó una significativa ampliación de los alcances de la tutela restitutoria mantiene aún críticas y resistencias, incluso en el seno de la propia composición actual del TC, en el que (en los procesos de amparo en los que se dilucidan despidos) dos de sus magistrados emiten votos singulares desconociendo a la reposición como forma de protección adecuada contra el despido o limitando su aplicación a los supuestos de nulidad de despido contemplados en la LPCL (por todos pueden verse los votos singulares emitidos en la STC N° 00943-2016-PA/TC), lo cierto es que los órganos de la justicia constitucional y de la justicia ordinaria laboral, en todos sus niveles y de forma consolidada y extendida, han hecho suya la posición desarrollada por el TC y esto porque “No es posible poner en duda, no al menos seriamente, que la teoría de las fuentes del derecho ha sufrido cambios relevantes hoy. Uno de ellos puede ser enunciado de la siguiente manera: el derecho es creado también por los tribunales” (Castillo, 2017: 17).

## **2. El inconsistente contenido de la tutela restitutoria de los despidos incausados y fraudulentos**

Hemos distinguido a las formas de protección contra el despido acogidas por nuestro ordenamiento en función a la eficacia o ineficacia de la decisión de resolver arbitrariamente el contrato de trabajo. La tutela restitutoria debería implicar privar de efectos fácticos y jurídicos a la unilateral decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral, lo que significaría la reanudación de la relación sustantiva y que el empleador deba reintegrar aquellas prestaciones no satisfechas cual si nunca hubieran existido razones para que se exima de ellas. Ello es lo que ocurre en el caso del despido nulo regulado en la LPCL. La tutela indemnizatoria implica, por su parte, que la calificada como arbitraria decisión del empleador de resolver la relación de trabajo, mantenga su eficacia. Es decir, el contrato se llega a extinguir, pero en su lugar deben repararse o compensarse las consecuencias del cese a través de una

indemnización cuyos criterios de cuantificación han sido fijados en la ley. Ello ocurre con el despido injustificado de la LPCL en cuyo artículo 38 se ha previsto el pago de una indemnización tarifada.

Sin embargo, en el caso de los despidos incausados y fraudulentos, si bien la decisión judicial que declara su existencia determina la readmisión física en el empleo, no genera que el empleador deba restituir al trabajador afectado aquellas prestaciones de las que se eximió (pago de haberes) como consecuencia de la arbitraria resolución del contrato de trabajo.

La Corte Suprema (CS) si bien hace varios años había acogido el criterio por el que “por efecto de la reposición ordenada en la sentencia de amparo, al accionante le corresponde el abono de las remuneraciones dejadas de percibir por el período comprendido entre la fecha del despido (...) y la de su efectiva reposición” (Casación N° 1458-2003 Lima), al día de hoy, ha desarrollado una profusa y consolidada jurisprudencia e en sentido contrario, esto es que la declaratoria de un despido como incausado o fraudulento solamente genera la readmisión física mas no el pago de las remuneraciones que se hubieran devengado entre la fecha de cese y la oportunidad de reposición.

En forma reiterada viene afirmando que: “En tal sentido y en atención al principio de legalidad, no resulta viable aplicar las consecuencias de los despidos nulos a las reposiciones por despidos incausados o fraudulentos; por lo que no se puede realizar una interpretación extensiva ni analógica de una excepcionalidad señalada por la misma norma” (Casación Laboral N° 16607-2016 Del Santa, fj. 13). Ello ha sido reafirmado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del año 2017 en el que se acordó lo siguiente:

Las ficciones jurídicas o las presunciones absolutas solo pueden ser predeterminadas por Ley. En el ordenamiento nacional no existe ninguna norma legal que establezca que luego de un despido incausado o de un despido fraudulento la relación laboral persiste en su existencia, o que el trabajador tiene derecho al pago de remuneraciones, derecho que se genera dentro de una relación laboral producto de una labor efectiva. Distinto es el caso, por ejemplo, del despido nulo en el que corresponde el pago de remuneraciones por mandato legal del artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR.

La CS ha determinado entonces que la vulneración al derecho al trabajo en su manifestación de conservación del empleo, a través de un despido incausado o fraudulento, genera una tutela restitutoria restringida o imperfecta en tanto que pese a declararse la ineficacia de la decisión de cese, el empleador, que ilegítimamente se niega a recibir la prestación de servicios del trabajador, se termina liberando de una de las principales prestaciones que desde un principio emanaron del contrato de trabajo: el pago de salarios.

Desde la perspectiva del Derecho Civil, Campos ha anotado que el pago de las remuneraciones devengadas en el despido nulo sería lógica consecuencia de un acto ineficaz, generando tal ineficacia la necesidad de reintegrar la situación jurídica de las partes afectadas a la situación previa al momento de su realización. “Bajo esta lógica, en tanto el despido (incausado o fraudulento) es también un acto que no puede producir la consecuencia jurídica de extinción del vínculo laboral (...) no solo se justificaría la reposición al centro laboral, sino que resultaría natural que también proceda el pago de las remuneraciones devengadas, como parte del efecto ‘reintegrativo’ del acto ineficaz” (2018: 85 - 86).

El mismo autor justifica también el otorgamiento de las remuneraciones dejadas de percibir a partir de la figura de la mora del acreedor prevista en el artículo 1338 del Código Civil<sup>8</sup>. Por ella, la negativa del empleador a aceptar la ejecución de la prestación de su trabajador por causa no imputable a este último, generaría que se traslade el riesgo por la prestación debida a aquel. “Ello determina que (el empleador) tenga que pagar la contraprestación a su cargo (todas las remuneraciones devengadas) como consecuencia del traslado del riesgo en virtud de la mora del acreedor” (Campos, 2019: 214 - 215).

La negativa a reconocer efectos restitutorios plenos a la protección contra los despidos incausados y fraudulentos, restringiéndolos a una readmisión física en el empleo sin prestaciones complementarias adicionales, ha provocado que tal tutela sea concebida como insuficiente. Su limitada eficacia reparatoria ha propiciado que en la generalidad de los casos, dentro del propio proceso judicial de reposición o en uno posterior, deban plantearse, en vía de acción, pretensiones resarcitorias por daños patrimoniales y daños morales sujetas a acreditación probatoria y en cuya

---

<sup>8</sup> Artículo 1338 del Código Civil: “El acreedor incurre en mora cuando sin motivo legítimo se niega a aceptar la prestación ofrecida o no cumple con practicar los actos necesarios para que se pueda ejecutar la obligación”



determinación judicial impera un absoluto desorden e imprevisibilidad en cuanto a la cuantificación de las reparaciones.

### **3. Los resarcimientos por daños y perjuicios derivados del despido**

En el propio V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, la CS ha señalado que “En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral”. Así, ha propiciado un desbordado planteamiento de pretensiones resarcitorias por daños y perjuicios derivadas del despido, pero, en contraposición a ello, no ha desarrollado criterios que faciliten una cuantificación objetiva de las reparaciones que se vienen otorgando por parte de los órganos jurisdiccionales de todos los grados.

#### **3.1. Los daños resarcibles**

La justicia laboral concibe que “existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daños y perjuicios producto de un despido ilegítimo, comprendiendo dichos daños el lucro cesante, daño emergente y el daño moral” (Casación Laboral N° 13319-2015 Callao, fj. 9). Estos tres son los tipos de daños por los que la justicia laboral reconoce resarcimientos pecuniarios.

El *lucro cesante* entendido como “la frustración de una ganancia, utilidad o rédito futuro y cierto” (León, 2016: 59) es el tipo de daño que presenta los contornos más objetivos dentro de los tipos de daños resarcibles civilmente. Sobre su determinación se ha señalado: “en cuanto al daño por lucro cesante (...) las remuneraciones dejadas de percibir solo son simple referencia para la fijación de la suma a otorgar (Casación Laboral N° 25119-2017 Callao, fj.11 y Casación Laboral N° 20789 -2017 Moquegua, fj.16). En el mismo sentido, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de 2019 se estableció:

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las

remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en caso de continuar laborando para la obtención de sus remuneraciones.

A partir de tal concepción, el lucro cesante no podría ser entendido como el equivalente a las remuneraciones devengadas. La existencia de la ganancia dejada de percibir debería ser acreditada real y objetivamente, atendiéndose en su cuantificación a parámetros temporales (período comprendido entre el despido y la readmisión) y cuantitativos (importes de los ingresos ciertos dejados de percibir de los cuales se deduzcan las rentas percibidas por el trabajador durante el período de cese, así como también, el importe de los gastos que se hubiera efectuado en caso de no haberse producido el despido). Sin embargo, tales criterios no han alcanzado uniformidad en tanto la CS ha resuelto también que la percepción de ingresos durante el período de desempleo no debería incidir en el lucro cesante derivado del despido “ya que los ingresos adquiridos por el actor son el fruto del ejercicio de su derecho constitucional al trabajo, ya que de hacerlo (descontar los importes percibidos por el trabajo prestado para otro empleador durante el período de desvinculación) caemos en el absurdo que la víctima se pague a sí misma el lucro cesante” (Casación Laboral N° 10956-2017 Tacna, fj. 8). Incluso no son escasos los pronunciamientos en los que en los tribunales recurren como primer auxilio al criterio de “valoración equitativa” referida por el artículo 1332 del Código Civil<sup>9</sup>, otorgando resarcimientos en base a pura subjetividad eludiendo el deber constitucional de motivar las decisiones.

El *daño emergente* entendido como “la pérdida monetaria o financiera o como el deterioro de bienes que pertenecen al damnificado” (León, 2016: 59) no es mayormente requerido ni otorgado en sede judicial por la dificultad para acreditar el gasto incurrido directa y efectivamente derivado del despido. Sin embargo, donde

---

<sup>9</sup> Artículo 1332 del Código Civil: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”.

se aprecia un creciente número de resarcimientos es en el daño moral, es decir en “aquel que afecta la esfera interna del individuo o que lesiona sus bienes vitales, entendiéndose por estos todos los que conciernen a su personalidad jurídica” (León, 2016: 59).

¿Todo despido genera daño moral? La respuesta de la CS no ha sido unívoca frente a esta interrogante. Así, ha señalado que “Si bien todo cese o despido, afecta el ánimo del trabajador, éste no puede ser elemento suficiente para concluirse que el daño moral deriva de la extinción de la relación laboral, pues (...) tal situación solo se presenta cuando (...) en la relación laboral se menoscaben derechos fundamentales como el derecho al trabajo, a la integridad de la persona ...”(Casación N° 4385-2015 Huancavelica, fj. 17) pero también ha establecido que la existencia de daño moral se desprende de la existencia de despido ya que se entiende acreditado “por el menoscabo sufrido por el demandante quien ilegalmente se vio privado del empleo” (Casación Laboral N° 25119-2017 Callao, fj. 14).

Las sumas que se reconocen por este concepto son significativamente disímiles. En algunas ocasiones se otorgan importes simbólicos y en otras, se conceden montos equivalentes al lucro cesante otorgado, implicando ello una duplicidad en las cantidades otorgadas.

Aunado a estos tipos de daños, en el V Pleno Supremo Jurisdiccional, la CS, evidenciando una impropia “vocación legislativa”, determinó que los jueces debían reconocer dentro de las consecuencias económicas derivadas del despido incausado y fraudulento un novedoso concepto denominado “daño punitivo”, fijando incluso el importe máximo al que podría ascender este: el equivalente a la suma que le hubiera correspondido al afectado por aportaciones al régimen previsional, público o privado, al cual se encontrara adscrito.

La pretendida imposición de esta categoría ha sido rechazada al interior de la propia judicatura. Así, los jueces superiores de la principal corte de justicia del país acordaron que “No es posible implementar el reconocimiento de daños punitivos derivados de indemnizaciones por daños y perjuicios, sujetos a los despidos incausados y fraudulentos, pues se impone una modalidad de daños no solo ajena a la regulación legal sino que constituye una nueva figura jurídica; por lo que la misma debió ser regulada por norma expresa que determine sus alcances” (II Pleno Jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima de octubre de 2020).

El contenido restringido de la tutela restitutoria para los despidos incausados y fraudulentos ha devenido en esta distorsión de las categorías sustantivas y procesales al pretender crear, vía un acuerdo de jueces supremos sin mayor carácter vinculante, un concepto ajeno a nuestro ordenamiento a ser otorgado incluso con carácter extra petita como lo es el del “daño punitivo”.

La resistencia a regular legislativamente los despidos incausados y fraudulentos y la negativa judicial a reconocerle plenos efectos restitutorios a las decisiones que los califican como tales, ha propiciado que las reparaciones económicas por tales tipos de despido (comprendiendo el lucro cesante, el daño emergente, el daño moral y los daños punitivos) puedan superar los importes equivalentes a las remuneraciones devengadas, observándose también una situación inequitativa al resarcirse daños sin mayores criterios ciertos ni homogéneos.

### **3.2. Los resarcimientos adicionales a la indemnización por despido**

El TC ha reconocido la constitucionalidad de la indemnización por despido como expresión de la tutela adecuada frente a los ceses arbitrarios. Se ha expresado en los siguientes términos:

“El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción ordinaria con el objeto que se califique el despido como injustificado (...). En cualquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización” (STC N° 0976- 2001-AA/TC, fj.12)

Sin embargo, en ciertos pronunciamientos judiciales la han concebido como insuficiente. Así, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema determinó que un trabajador que ya había recibido, en otro proceso judicial, una indemnización por despido arbitrario, no le correspondería, en el nuevo proceso, importe alguno por lucro cesante ni por daño emergente, pero sí un resarcimiento por daño moral ya

que “el mismo hecho de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general” (Casación N° 699 - 2015 Lima, fj. 12).

Con anterioridad, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema reafirmando un criterio desarrollado en la Casación N° 399 - 1999 Lima por la Sala Suprema Civil Permanente, había establecido que la indemnización tarifada prevista en la LPCL solamente otorgaba cobertura al “aspecto laboral” el que “importa la reparación del daño patrimonial inmediato causado, no involucrando al “aspecto civil” derivado de las “angustias y sufrimientos” de quien sufrió el despido (Casación N° 5008-2010 Lima, fj. 9).

Si conforme a lo decidido por el TC la tarifa legal prevista por la LPCL constituye una protección adecuada contra el despido, esta no podría ser insuficiente. Por tanto, la indemnización por despido arbitrario satisface íntegramente toda consecuencia patrimonial y moral derivada de la afectación al derecho al trabajo como consecuencia del despido injustificado. No es sostenible efectuar una diferenciación entre tipo de daños y restringir la cobertura de la indemnización por despido solamente para aquellos de carácter patrimonial, cuando estos no son los únicos que se derivan de un despido injustificado en tanto que los daños morales pueden incluso alcanzar mayor intensidad que los primeros.

En esta línea, la CS ha señalado:

(...) existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada se encuentra prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar producto del despido arbitrario, no encontrándose comprendidas dentro de la misma, los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador; esto es, aquella conducta que genera una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador (Casación Laboral N° 5423 - 2014 Lima, fj. 18)

La indemnización por despido solamente comprende una reparación para el daño específico presumido en atención a un, también, específico comportamiento lesivo. En el caso del despido, la conducta lesiva del empleador será la decisión del cese

ilegítimo del trabajador, y la afectación se efectuará sobre el derecho al trabajo en su manifestación de conservación del empleo. Si la conducta del empleador lesiona otros derechos o intereses del trabajador, por este daño diferenciado para el que no se previó una indemnización tarifada, debería ser viable lograr un resarcimiento derivado de la responsabilidad por inejecución de obligaciones regulada por el Código Civil.

#### **4. El proceso constitucional de amparo y los procesos laborales como vías procesales alternativas frente al despido**

La derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, había concebido un carácter alternativo para el proceso de amparo. De acuerdo a su artículo 3, la limitación para acudir a este proceso constitucional se presentaba en tanto el agraviado optara por recurrir a la vía judicial ordinaria. Previamente, el justiciable podía escoger entre plantear sus pretensiones a través del amparo o acudir a la correspondiente “vía paralela” (Abad, 2004: 120 - 121).

En el ámbito laboral, ello propició una abusiva y desmesurada recurrencia a esta garantía constitucional expresada en que antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 28237 - Código Procesal Constitucional (CPC) - el 70% de los procesos de amparo iniciados en nuestro país buscaban proteger derechos relacionados con materias laborales o previsionales (Espinosa-Saldaña, 2005: 153).

Con la entrada en vigencia del CPC se modificó sustantivamente esta regla al establecerse la improcedencia de los procesos constitucionales en tanto existan vías procedimentales específicas igualmente satisfactorias para la tutela del derecho constitucional amenazado o vulnerado. A partir de ello, en lo que a la tutela de derechos laborales concierne, era necesario dilucidar los criterios a partir de los cuales los procesos laborales podrían ser reconocidos como una vía procesal específica con las características referidas.

##### **4.1. El precedente vinculante contenido en la STC N° 0206-2005-PA/ TC**

En la STC N° 0206-2005-PA/TC se estableció que no corresponde que el proceso de amparo termine “sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así

su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario (fj. 25).

Tal sentencia estableció un precedente vinculante a través del cual se pretendió fijar criterios con relación al carácter residual del amparo “a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo” de este tipo de proceso (fj. 32). Sin embargo, el TC abordó fallidamente esta tarea ya que no definió pautas para diferenciar frente a cada caso concreto cuando la materia controvertida debía ser abordada desde la justicia constitucional y cuando desde la justicia ordinaria, sino más bien solamente señaló una suerte de lista de supuestos o temas que debían ser conocidos por los jueces constitucionales o por los jueces laborales.

En estricto, en lo que concierne a la protección contra el despido, tal lista tuvo el siguiente contenido:

- En el caso de los despidos incausados, en tanto que en la vía ordinaria no fuera posible obtener la reposición en el puesto de trabajo, la vía idónea sería el proceso de amparo.
- En el caso de los despidos fraudulentos, solo sería procedente el amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude. En el caso de controversia sobre los hechos correspondería acudir a la vía ordinaria laboral.
- En el caso del despido nulo, si a través del despido se vulnerasen los derechos a la libertad sindical o sindicación; discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole; si el despido se sustentare en la situación de embarazo de la madre trabajadora; o, en la condición de discapacidad del trabajador afectado, la vía adecuada sería la del amparo, sin perjuicio del derecho del trabajador de recurrir a la vía judicial ordinaria laboral si lo estimare conveniente.
- En los casos en los que se presentaran hechos controvertidos o sobre los que existiera duda a efectos de determinar una adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, y que por tal motivo requirieran la actuación de medios probatorios, la vía idónea la constituiría la ordinaria laboral.

- En los casos de impugnación de despido en los que no se intente una reposición sino el pago de una indemnización, la vía adecuada la constituirá la vía ordinaria laboral.
- Sin perjuicio de lo previsto en los supuestos anteriores, atendiendo a la urgencia o demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, correspondería admitir el amparo.

En realidad, al fijarse el contenido del precedente vinculante no se observó la regla contenida en el sexto fundamento jurídico de la propia sentencia por la cual, solo en el caso que las vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces en atención a situaciones a ser analizadas caso por caso, podría acudir a la vía extraordinaria del amparo.

El precedente no satisfizo su finalidad en tanto que el amparo no se convirtió en una vía residual. Las impugnaciones de despido continuaron tramitándose indistintamente en una u otra vía procesal. El TC se vio, entonces, en la necesidad de expedir un nuevo precedente vinculante sobre la misma materia.

#### **4.2.El precedente vinculante contenido en la STC N° 02383-2013-PA/ TC**

A través de la STC N° 2383-2013-PA/TC, el TC, reconociendo la necesidad de establecer regularidad y predictibilidad en lo concerniente a la “vía igualmente satisfactoria”, decidió revisar el precedente vinculante desarrollado en la STC N° 0206-2005-AA/TC. Justificó también tal revisión en el hecho que desde el año 2010 venía rigiendo progresivamente la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), la cual había introducido nuevas estructuras procesales y modificado las competencias de los jueces laborales.

En el nuevo precedente se concibe la existencia de dos perspectivas para entender cuando existe una “vía igualmente satisfactoria”. Una primera de carácter objetivo vinculada al análisis de la vía propiamente dicha, y una segunda de carácter subjetivo relacionada con el examen de la afectación al derecho invocado.

A partir de esta concepción se “ofrecieron cuatro criterios que, a modo de test, debían analizarse en cada caso concreto para sostener si existe una vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo para resolver la controversia en cuestión”



(fundamento de voto del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera en la STC N° 04386-2017-PA/TC). Estos cuatro criterios, los dos primeros, objetivos y los restantes de naturaleza subjetiva, son los siguientes:

- a) Que la estructura del proceso sea idónea para la tutela del derecho;
- b) Que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada;
- c) Que no exista riesgo de que se produzca la irreparabilidad; y,
- d) Que no exista necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

Frente a una demanda de amparo laboral los jueces constitucionales deberían determinar si corresponde abocarse a la materia, o reconocer que el asunto es competencia de la justicia ordinaria, en base a un análisis del caso concreto a partir de los cuatro criterios fijados. La presencia copulativa de los cuatro elementos determinaría que la vía ordinaria es igualmente satisfactoria, mientras que bastaría la ausencia de uno solo de los mencionados presupuestos para determinar la inexistencia de una vía idónea alternativa al amparo (STC N° 2383-2013-PA/TC, fj.15).

Los criterios objetivos de estructura y tutela idónea normalmente deberían ser satisfechos en todas aquellas localidades donde se encuentre vigente la NLPT<sup>10</sup>, la cual ha contemplado un proceso abreviado de única audiencia, plazos muy breves y una estructura particularmente concentrada para los casos en los que se plantea la reposición como pretensión principal única y en los cuales, pueden dilucidarse las impugnaciones de despido nulo, despido incausado y despido fraudulento. Respecto a estas dos últimas modalidades de despido, la CS acordó que “... al amparo de la Ley N° 29247, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces...” (II Pleno Supremo en Materia Laboral).

Los criterios subjetivos de amenaza de la irreparabilidad y urgencia por la magnitud del derecho involucrado o la gravedad de su afección presentan contornos más

---

<sup>10</sup> A la fecha, la NLPT rige en 30 de los 34 distritos judiciales que conforman el Poder Judicial. Su entrada en vigencia se encuentra pendiente solamente en las cortes superiores de justicia de Amazonas, Huancavelica, Madre de Dios y San Martín

difusos. Por el primero de ellos corresponde evaluar si transitar la vía ordinaria puede tornar irreparable la afectación alegada y por el segundo debe determinarse la relevancia del derecho involucrado o la gravedad del daño que podría ocurrir.

En cuanto concierne a la irreparabilidad por transitar la vía ordinaria, el TC la ha entendido vinculada a la eventual afectación al derecho fundamental derivada de la demora en la tramitación del proceso. En ocasiones, ha determinado que un proceso iniciado en la vía del amparo debe continuar tramitándose en ella en atención al tiempo transcurrido desde su inicio hasta la oportunidad en que se analiza el recurso de agravio constitucional ya que declarar la improcedencia del amparo podría derivar en una afectación de particular intensidad. Así, ha señalado que “debe tomarse en cuenta el tiempo que viene empleando el demandante y la instancia en la que se encuentra su causa; en consecuencia, no resultará igualmente satisfactorio que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda que el recurrente inicie un nuevo proceso en la vía ordinaria; ya que, ello implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión de sus derechos constitucionales” (STC N° 00074 - 2015 - PA/TC, fj. 5 y STC N° 05577-2015-PA/TC, fj. 6).

Como puede apreciarse, en varias oportunidades veces, la decisión para resolver la controversia en el proceso de amparo, deriva de la propia demora incurrida en la tramitación del juicio antes que alguna particularidad que determine la irreparabilidad del derecho afectado.

Sobre la urgencia por la magnitud del bien involucrado o la gravedad del daño, de acuerdo a la concepción del TC, existirían derechos fundamentales más relevantes que otros o merecedores de mejor tutela, lo que justificaría su recurrencia al amparo. En ese sentido, por ejemplo, en los casos en los que se impugnan los despidos de las madres gestantes el TC ha señalado que “desde una perspectiva subjetiva se puede observar que la recurrente ha denunciado una presunta discriminación en razón a su condición de mujer y por ser gestante. En ese sentido, por la magnitud del bien involucrado, es pertinente analizar el fondo de la controversia” (STC N° 00677-2016-PA/TC, fj. 4).

Situaciones en las que también este criterio ha sido determinante para que la controversia sea resuelta en la vía del amparo son aquellas en las que el demandante es una persona con discapacidad en atención a “que existe un mandato constitucional expreso dirigido a brindar protección reforzada a los sectores que sufren desigualdad” (STC N° 05161 -2014 - PA/TC, fj. 9) o si quien demanda percibe una

remuneración mensual inferior a la línea de pobreza per cápita nacional en tanto que la condición de pobreza es una situación de especial vulnerabilidad (STC N° 00169 -2017 -PA/TC, fj. 13 y 14)

En términos de Castillo, “Si bien es verdad también, de todos los derechos fundamentales puede ser predicado un mismo valor material (...) y formal (...), el parecer reiterado del Tribunal Constitucional de que no todos los bienes humanos que representan los derechos fundamentales tienen el mismo valor, ha terminado por dar valor en la práctica a la referida ‘urgencia por la magnitud del bien involucrado’” (2017: 226).

Ya en el precedente contenido en la STC N° 0206-2005-PA/TC, se había reconocido al proceso de amparo como la vía idónea de protección frente a los despidos nulos en los que existiera vulneración a la libertad sindical; discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole; o si el despido se sustenta en la situación de embarazo de la madre trabajadora o de la condición de discapacidad del trabajador afectado “aun cuando las vías ordinarias también pueden reparar tales derechos” (STC N° 206-2005-PA/ TC, fj. 14).

No es entonces la ausencia de una vía específica igualmente satisfactoria la que determina la procedencia del amparo en estos casos, sino la relevancia o jerarquía que la justicia constitucional le reconozca al derecho que se invoca como afectado o la pertenencia del demandante a un grupo de personas entendido como merecedor de una tutela procesal reforzada. Ello, sin duda, mina el carácter residual del amparo, porque controversias perfectamente susceptibles de ser abordadas ante los jueces laborales terminan siendo también recurribles a través del amparo.

El componente subjetivo en la evaluación de la residualidad del amparo, determina que, en la práctica, sea el libre criterio del juez constitucional el que decida si la causa es susceptible de ser abordada o no a través del referido proceso constitucional, evidenciando la práctica judicial que, bajo la premisa de garantizar una tutela procesal efectiva, normalmente las demandas de protección contra el despido planteadas en la vía constitucional no son rechazadas, sino más bien tramitadas.

Tenemos entonces que la situación no ha variado mayormente al escenario dado a partir de la STC N° 0206-2005-AA/TC e incluso al previo a este. En realidad, el amparo para la tutela del derecho al trabajo en su manifestación de conservación

del empleo, sigue siendo alternativo. El demandante que invoca 335 Revista LABOREM N.º 24-2021 La protección judicial contra el despido la afectación opta por la vía procesal a recurrir y el juez constitucional tiende a considerar precedentes tales demandas.

La estructura concentrada de los procesos laborales (tanto el abreviado como el ordinario) en los que son viables la ejecución anticipada de las sentencias de vista estimatorias y existe flexibilidad para el otorgamiento de medidas cautelares, garantiza, en la práctica, procesos tan o más breves que el amparo. Por ello, la especialización del juez laboral como la posibilidad de obtener una protección más integral contra el despido en la que esta no se limite a la readmisión física en el empleo, sino comprenda también prestaciones restitutorias complementarias, deberían determinar que la protección judicial contra el despido se aborde principalmente desde la justicia ordinaria y solamente en vía excepcional desde el amparo. Sin embargo, luego de más de 15 años de vigencia del CPC y de dos precedentes vinculantes de la materia, la situación no ha variado. Se continúa demandando ante el juez por el que el demandante opte y los contornos de diferenciación de la pertinencia de la vía constitucional u ordinaria continúan siendo difusos.

## 5. Conclusiones

En lo que va de la presente centuria, el contenido de la protección contra el despido ha variado significativamente por obra de la judicatura. Expresión de ello es la ampliación de los alcances de la tutela restitutoria en el caso de los despidos incausados y fraudulentos. A pesar que los órganos de la justicia constitucional y de la justicia ordinaria constitucional han hecho suya la línea desarrollada por el TC en la materia, el legislador se ha resistido a incorporar tales modificaciones en el ordenamiento legal.

Como consecuencia de ello, nuestro modelo de protección contra el despido evidencia inconsistencias. Así, si bien la declaratoria de la existencia de un despido incausado o fraudulento determina la ineficacia de la decisión de cese adoptada por el empleador, este se termina liberando de las prestaciones de pago de salarios a pesar que la ausencia de prestación de servicios se explica por su negativa a recibirlos antes que por algún incumplimiento del trabajador.

El carácter restringido de esta tutela restitutoria ha determinado que, en la generalidad de los casos, se planteen pretensiones resarcitorias por daños patrimoniales y daños morales que vienen siendo estimadas por los órganos jurisdiccionales sin tomarse en cuenta mayores criterios objetivos, imperando más bien desorden e imprevisibilidad en la cuantificación de las reparaciones y recurriendo, en ocasiones, a distorsiones en las categorías jurídicas sustantivas y procesales aplicables.

En lo que concierne a la vía procesal adecuada para brindar protección contra el despido, ni el CPC ni la NLPT, como tampoco los dos precedentes vinculantes constitucionales expedidos sobre la materia, han logrado que el amparo tenga un carácter residual. En realidad, el proceso constitucional de amparo y los procesos laborales continúan constituyendo vías procesales alternativas frente al despido.

Lima, marzo de 2021

## Bibliografía

### Libros y artículos

- ABAD YUPANQUI, S (2004). El proceso constitucional de amparo. Lima: Gaceta Jurídica.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Lima: Palestra.
- CAMPOS LINARES, H (2018). Apuntes sobre el fallido intento de incorporación de los punitive damages la responsabilidad civil derivada de relaciones laborales por los plenos jurisdiccionales supremos. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- CAMPOS LINARES, H (2019). Apuntes sobre la responsabilidad civil derivada de despido incausado o fraudulento en el sistema peruano: La retórica de los punitive damages y la desnaturalización del lucro cesante. *THEMIS - Revista de Derecho.* Lima, número 75, pp. 203 - 218.
- CASTILLO CÓRDOVA, L (2017). Derecho al trabajo y proceso de amparo. Lima: Palestra.

- ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, E (2005). La consagración del amparo residual en el Perú, sus alcances y repercusiones. Derechos Fundamentales y Derecho Procesal Constitucional. Lima: Jurista.
- FERNANDEZ CRUZ, G (2019). Introducción a la responsabilidad civil. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- FERRO DELGADO, V (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. DERECHO PUCP. Lima, número 68, pp. 471 - 494.
- LEÓN HILARIO, L. (2016). Responsabilidad civil contractual y extracontractual. Manual autoinstructivo. Lima: Academia de la Magistratura.
- NEVES MUJICA, J (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *THEMIS - Revista de Derecho*. Lima, número 67, pp. 227 - 232.
- PASCO COSMÓPOLIS, M (2006). Jurisprudencia constitucional en materia de despido laboral. Tribunal Constitucional. Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Lima: Palestra, pp. 365 - 373.
- SANGUINETI RAYMOND, W (2007). Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.

## Sentencias y plenos jurisdiccionales

### Poder Judicial

- 1999 Casación N° 399 - 1999 Lima. Sentencia del 15 de junio de 1999.
- 2005 Casación N° 1458-2003 Lima. Sentencia publicada el 31 de octubre de 2005.
- 2012 Casación N° 5008 - 2010 Lima. Sentencia del 12 de marzo de 2012.
- 2014 II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Acuerdos del 8 y 9 de mayo de 2014.
- 2015 Casación N° 5423 - 2014 Lima. Sentencia del 27 de abril de 2015.
- 2015 Casación N° 699 - 2015 Lima. Sentencia del 26 de noviembre de 2015. 338
- 2016 Casación N° 4385-2015 Huancavelica. Sentencia del 14 de octubre de 2016.

- 2016 V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República. Acuerdos del 19 de octubre de 2016.
- 2016 Casación Laboral N° 13319 - 2015 Callao. Sentencia del 28 de noviembre de 2016.
- 2017 Casación Laboral N° 16607-2016 Del Santa. Sentencia del 17 de octubre de 2017.
- 2018 Casación Laboral N° 25119 - 2017 Callao. Sentencia del 28 de setiembre de 2018.
- 2019 Casación Laboral N° 20789-2017 Moquegua. Sentencia del 30 de abril de 2019.
- 2019 Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de las cortes superiores de justicia del Perú. Acuerdos del 23 y 24 de mayo de 2019.
- 2020 Casación Laboral N° 10956-2017 Tacna. Sentencia del 15 de enero de 2020.
- 2020 II Pleno Jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima. Acuerdos del 9 de octubre de 2020.

### **Tribunal Constitucional**

- 2002 Expediente N° 1124-2001-AA/TC. Sentencia del 11 de julio de 2002.
- 2003 Expediente N° 0976-2001-AA/TC. Sentencia del 13 de marzo de 2003.
- 2005 Expediente N° 0206-2005-PA/TC. Sentencia del 28 de noviembre de 2005.
- 2010 Expediente N° 00026-2008-AI/TC y N° 00028-2008-AI/TC (acumulados). Sentencia del 5 de marzo de 2010.
- 2012 Expediente N° 02908-2012-AA/TC. Sentencia del 22 de octubre de 2012.
- 2015 Expediente N° 02383-2013-PA/TC. Sentencia del 12 de mayo de 2015.
- 2018 Expediente N° 05577-2015-PA/TC. Sentencia del 19 de setiembre de 2018.
- 2018 Expediente N° 00074-2015-PA/TC. Sentencia del 4 de octubre de 2018.
- 2018 Expediente N° 05161-2014-PA/TC. Sentencia del 4 de octubre de 2018.
- 2020 Expediente N° 00943-2016-PA/TC. Sentencia del 14 de julio de 2020.
- 2020 Expediente N° 00677-2016-PA/TC. Sentencia del 6 de agosto de 2020.
- 2020 Expediente N° 00169-2017-PA/TC. Sentencia del 27 de octubre de 2020.}
- 2020 Expediente N° 04386-2017-PA/TC. Sentencia del 27 de octubre de 2020.