

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**“¿Y mis descargos?”:
Breve reflexión sobre el derecho de defensa en el
procedimiento de despido por capacidad**

Trabajo académico para optar el título de
Segunda Especialidad en
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Helard Rodrigo Roman Olarte

Asesor:

Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera

Lima, 2023

Informe de Similitud


Yo, CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “¿Y mis descargos?: Breve reflexión sobre el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad”, del autor(a) ROMAN OLARTE, HELARD RODRIGO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 19 de febrero del 2024

CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS	
DNI: 08853841	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0928-3495	

RESUMEN

¿Cómo se manifiesta el derecho de defensa del trabajador en los procedimientos de despido? ¿Realmente se garantiza el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad? ¿Es necesario reinterpretar o reformular el procedimiento de despido por capacidad? ¿Cómo se protege al trabajador cuyo derecho de defensa se ve vulnerado?

El autor aborda las preguntas formuladas a partir de un análisis de satisfacción del derecho de defensa y sus manifestaciones o restricciones en el procedimiento de despido por capacidad. De aquel modo, pretende demostrar la imposibilidad del trabajador de ejercer el derecho de defensa en tal tipo de procedimiento de despido.

Para lograr tal fin, establece la importancia constitucional e internacional del ejercicio del derecho de defensa en un procedimiento de despido como expresión del derecho al debido proceso. Asimismo, cuestiona la eficacia de mecanismos establecidos en el procedimiento de despido por capacidad relativos a la subsanación de la merma en la capacidad del trabajador. De igual manera, reflexiona sobre los límites de interpretación sobre la actual y confusa regulación de los procedimientos de despido y postula la reformulación del procedimiento de despido por capacidad. Por último, señala las vías de protección adecuadas para el trabajador cuyo derecho de defensa sea vulnerado.

Palabras clave

Despido por capacidad del trabajador, procedimiento de despido, derecho de defensa, debido proceso, tipos de despido.

ABSTRACT

How does the dismissal procedure manifest the employee's right of defense? Is the right of defense really guaranteed in the procedure of capability dismissal? Is there a need to reinterpret or reformulate the procedure of capability dismissal? Which is the protection for the employee whose right of defence is violated?

The author addresses these questions on the basis of an analysis about how the right of defense and its manifestations or restrictions are satisfied in the procedure of capability dismissal. Thus, he intends to demonstrate the impossibility of the worker to exercise the right of defense in this type of dismissal procedure.

To achieve this, he establishes the constitutional and international importance of the exercise of the right of defense in a dismissal procedure as an expression of the right to due process. Furthermore, he calls into question the efficacy of mechanisms established in the procedure for dismissal on the grounds of incapacity relating to the remedying of the worker's diminished capacity. In addition, he reflects on the limits of interpretation of the current and confusing regulation of dismissal procedures and postulates the reformulation of the procedure for dismissal on grounds of capability. Finally, he points out the suitable means of protection for the worker whose right to defense has been violated.

Keywords

Dismissal due to worker capacity, dismissal procedure, right of defense, due process, types of dismissal.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN I	2
I.1. Causales y etapas del procedimiento de despido por capacidad	3
I.2. La interpretación actual del artículo 31 de la LPCL: desarrollo jurisprudencial y doctrinal	5
I.3. Desarrollo de la problemática: ¿Puede ejercerse el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad a partir de la formulación legal del artículo 31 de la LPCL?	9
I.4. El debido proceso en los procedimientos privados	13
I.5. Regulación nacional e internacional sobre el derecho de defensa en el procedimiento de despido	15
I.6. La relevancia del derecho de defensa en el procedimiento de despido... ..	17
I.7. Necesidad de regulación clara e inequívoca de un mecanismo que permita ejercer el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad	19
SECCIÓN II	20
II.1. ¿Qué mecanismo o etapa en el procedimiento de despido por capacidad permitiría ejercer el derecho de defensa en el despido por capacidad? ..	21
II.2. Los descargos frente a la imputación: alcances y límites en el ejercicio del derecho de defensa	23
II.3. ¿En qué oportunidad pueden presentarse los descargos en el procedimiento de despido por capacidad?	25
II.4. ¿Qué camino escoger? Límites y alcances de la interpretación del procedimiento de despido regulado en el artículo 31 de la LPCL	26
II.5. Propuesta de reformulación del procedimiento de despido por capacidad a partir del artículo 31 de la LPCL.....	28
II.6. ¿Cómo se calificaría el despido que atente contra el derecho de defensa en el procedimiento de despido?	30
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	36



INTRODUCCIÓN

Nuestra base constitucional, y las normas legales y reglamentarias que amparan el derecho del trabajo peruano resguardan la estabilidad laboral de salida a través de una protección adecuada dirigida al trabajador frente al despido arbitrario¹. No solo el artículo 27 de la Constitución expresa literalmente dicho principio, sino también el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”) refiere que un trabajador² solo podrá ser despedido por medio de una causa justa.

En la legislación nacional peruana, se han establecido diferentes causas que pueden justificar la extinción de una relación laboral a través de un despido, entre las cuales se encuentran las inasistencias, los actos de violencia, el rendimiento deficiente, entre otros. No obstante, como es señalado por Ferro (2019), el legislador peruano ha optado por catalogar dichas causas en dos grupos diferentes: (i) causas relacionadas con la conducta del trabajador y (ii) causas relacionadas con la capacidad del trabajador, reguladas en los artículos 24 y 23 de la LPCL, respectivamente.

Sin embargo, no basta solo con despedir a un trabajador mediante la invocación de una causa justa, sino que para imputarle tal causa se necesita también seguir un adecuado procedimiento contra el trabajador (Gonzalez, 2020). La LPCL y su Reglamento, el Decreto Supremo 001-96-TR, son aquellas normas que, principalmente, regulan tal procedimiento de despido llevado a cabo contra un trabajador.

No obstante, –como será explicado en acápite posteriores– a partir de una redacción confusa del artículo 31 de la LPCL, se ha interpretado que tal norma

¹ Cobra mayor importancia en nuestro contexto nacional cuando la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en casos como Lagos del Campo vs. Perú, ha responsabilizado a nuestra nación por la vulneración de la estabilidad laboral de salida.

² Cabe precisar que, según el artículo citado, dicho precepto solo es aplicable para trabajadores de la actividad privada que trabajen a partir de cuatro horas diarias para un empleador.

regula dos procedimientos de despido diferentes, correspondientes a cada grupo de causas justas de despido. Tal interpretación señala la constitución de un procedimiento de despido por capacidad y un procedimiento de despido por conducta, ambos con diferentes etapas y requisitos a cumplir, como son descritos por Campos (s.f.).

La situación mencionada, actualmente, ha llegado a consolidarse a través de prácticas comunes o costumbres llevadas a cabo por empleadores. No obstante, también han formado parte de aquel proceso diversa jurisprudencia y doctrina que afirma la diferencia entre ambos procedimientos de despido.

Al respecto, rememorando la Sentencia recaída en el Expediente 067-93-AA/TC, el Tribunal Constitucional resaltó la importancia del cumplimiento del derecho al debido proceso en los procedimientos llevados a cabo entre privados. Al ser el derecho de defensa un derecho derivado del debido proceso, también se extendería su aplicación a los procedimientos privados, como es, en este caso concreto, el procedimiento de despido (Tejada, 2016).

De aquel modo, a partir del contexto señalado, cabe preguntarse ¿se garantiza el derecho de defensa del trabajador en el procedimiento de despido? A modo de respuesta parcial, aparentemente, según el artículo 31 de la LPCL, en el procedimiento de despido por conducta se ha establecido que el trabajador pueda emitir sus descargos dentro de un plazo de 6 días luego de que se le haya notificado la carta de imputación de cargos, permitiendo que el trabajador pueda gozar de su derecho de defensa.

Sin embargo, en el procedimiento de despido por capacidad, determinar si el trabajador puede gozar del derecho de defensa resulta difuso, como se explicará a continuación.

SECCIÓN I

I.1. Causales y etapas del procedimiento de despido por capacidad

La regulación actual del procedimiento de despido por capacidad se traduce, principalmente, en dos componentes: las causales de imputación por capacidad y el procedimiento de despido por capacidad. Estas, como fue señalado, se encuentran reguladas en la LPCL y en su Reglamento.

Con respecto a las causas justas de despido por capacidad, conforme al artículo 23 de la LPCL, se ubican dentro de tres categorías generales. En cada una de ellas podrán configurarse diferentes supuestos en los que podría recaer la situación particular de un trabajador, determinando, de aquel modo, la ausencia de capacidad del trabajador. Dichas categorías son las siguientes:

- a. El detrimento de la facultad (i) física o mental o (ii) la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas del trabajador
- b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c. La negativa injustificada del trabajador (i) a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por la ley, determinantes de la relación laboral, o (ii) a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

De esa forma, podrían configurarse diferentes supuestos de hecho en los que un trabajador podría incurrir con relación a su capacidad. Ante tal hipotética situación, el empleador tiene la facultad de imputarle al trabajador tal causa justa de despido relacionada con su capacidad.

Dicha imputación configura el inicio del procedimiento de despido por capacidad, regulado en el artículo 31 de la LPCL, el cual, literalmente, pregona lo siguiente:

“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.”

Desde una lectura prima facie, observamos que la redacción de dicho artículo resulta confusa y con diferentes supuestos que, por ejemplo, podrían dar lugar a interpretarse que existen múltiples tipos de procedimientos de despido, sea por capacidad o por conducta. Entre aquellos hipotéticos procedimientos podrían encontrarse, a modo de ejemplo:

- La imputación de la causa relacionada con la capacidad del trabajador en la que se otorgue un plazo para defenderse de los cargos imputados, pero sin otorgar un plazo de treinta días para demostrar su capacidad o corregir su deficiencia.
- La imputación de la causa relacionada con la capacidad del trabajador en la que se le otorgue un plazo para defenderse de los cargos imputados y, al mismo tiempo, se le otorgue un plazo de treinta días para demostrar su capacidad o corregir su deficiencia.

Sin embargo, a pesar de la confusa redacción, se ha establecido, tanto jurisprudencialmente como a través de la doctrina, que el procedimiento de despido por capacidad tiene, principalmente, tres³ etapas (Velásquez, 2022):

³ Velásquez (2022) señala que también puede existir una etapa adicional que sería anterior a la imputación de la causa relacionada con la capacidad del trabajador. Básicamente, en casos de rendimiento deficiente, esta etapa previa se constituiría a través de la evaluación realizada por el empleador para determinar la eficiencia en las labores de sus trabajadores. De igual forma, Cadillo (2013) indica que, en los casos de despido por detrimento de la capacidad, existen etapas previas a la imputación de la merma en la capacidad, entre las cuales se encuentran el conocimiento del detrimento de la capacidad sobrevenida, la evaluación médica, la emisión del certificado de detrimento de la capacidad, los ajustes razonables, entre otros.

- a. La imputación de la causa relacionada con la capacidad del trabajador⁴ y el traslado de treinta días para que el trabajador pueda demostrar su capacidad o corregir su detrimento en su capacidad.
- b. El transcurso de treinta días en los que el trabajador presta labores efectivas con el fin de demostrar su capacidad o corregir su detrimento en su capacidad.
- c. El despido o su eventual absolución realizada por el empleador, tras evaluar si el trabajador ha revertido o no la situación relacionada con su capacidad.

Es de aquella forma, a través del procedimiento señalado, cómo los empleadores comúnmente efectúan los despidos relacionados con la capacidad del trabajador. Sin embargo, reiteramos la pregunta, ¿en este procedimiento, tal cual se encuentra regulado, está contemplado que el trabajador tenga la posibilidad de gozar del derecho de defensa?

Antes de responder tal pregunta, es esencial señalar cómo, hasta la actualidad, se ha afianzado esta interpretación del artículo 31 de la LPCL acerca del procedimiento de despido por capacidad.

1.2. La interpretación actual del artículo 31 de la LPCL: desarrollo jurisprudencial y doctrinal

Como fue señalado en párrafos previos, el procedimiento de despido por capacidad en materia de relaciones laborales se ha consolidado de diferentes formas: costumbre, jurisprudencia y doctrina. Con relación a ello, en el presente acápite se pretende evidenciar cómo la figura del procedimiento de despido por capacidad se ha instaurado.

⁴ Cabe precisar que únicamente se pueden imputar las causas reguladas en el artículo 23 de la LPCL.

En primer lugar, encontramos a la jurisprudencia, cuyo criterio es el mismo en la gran mayoría de casos. La sentencia recaída en el recurso de Casación 875-2001-LIMA, estableció que para el despido por capacidad deberá aplicarse el artículo 31 de la LPCL, lo cual supone otorgar treinta días naturales al trabajador en los que demostrará su capacidad o corregirá su deficiencia. En caso no supere tal evaluación sobre su capacidad, el empleador podrá despedir válidamente al trabajador, conforme al artículo 32 de la LPCL.

La Corte Suprema ha ratificado tal estructura del procedimiento de despido por capacidad, como se observa en la sentencia recaída en el Recurso de Casación 6428-2019-CAJAMARCA. Análogamente, diferentes instancias judiciales inferiores han ratificado dicho criterio, como se encuentra en los Expedientes 529-2008-0-1706-JR-LA-03 (sentencia de Sala Laboral), 17516-2019-0-1801-JR-LA-01 (sentencia de Sala Laboral) y 23886-2015-0-1801-JR-LA-09.

De igual forma, el Tribunal Constitucional⁵, en la sentencia recaída en el Expediente 545-99-AA/TC, sostuvo la misma interpretación sobre la estructura del procedimiento de despido por capacidad: “la demandada no ha acreditado en autos que se haya otorgado a la demandante el plazo de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, conforme lo exige el artículo 31 [de la LPCL]” [agregado nuestro].

Sin embargo, es pertinente señalar que es posible encontrar ciertas sentencias con una aparente interpretación contraria. Tal es el caso de la sentencia de primera instancia recaída en el Expediente 592-2008-0-1601-JR-LA-03, en la cual el Juzgado señaló que, en un despido por capacidad, la empresa demandada no cumplió con otorgar al trabajador el plazo de seis días para que formule sus descargos, conforme al artículo 31 de la LPCL.

⁵ Dicha sentencia fue emitida antes de que, a través del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, se delimitara a la vía ordinaria laboral como vía procedente para conocer pretensiones de reposición por despido incausado y fraudulento.

No obstante, el Juzgado no se pronunció acerca de si la empresa demandada confirió o no el plazo de treinta días para que el trabajador demostrara su capacidad. Al respecto, y de acuerdo con Velásquez (2022), coincidimos en que, aparentemente, el Juzgado confundió la estructura (cuestionada a través del presente artículo) de los procedimientos de despido por conducta y capacidad, así como la causal invocada para el despido del trabajador en dicho caso.

En segundo lugar, la doctrina también ha formado parte de este proceso de consolidación del procedimiento de despido por capacidad. De esta forma, encontramos a diferentes autores que coinciden en esta interpretación única del procedimiento de despido por capacidad.

Velásquez (2022) indica que el procedimiento de despido por capacidad implica tres pasos: la notificación de la carta de imputación, el traslado del plazo de treinta días al trabajador y, eventualmente, la carta de despido. De igual forma, Obregón (2015) señala que tras la notificación de la carta de imputación se otorga un plazo de treinta días al trabajador para que emita sus descargos. No obstante, la autora equipara dos conceptos distintos, bajo nuestro juicio: (i) la posibilidad de que el trabajador emita sus descargos con (ii) el traslado de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad. Al respecto, desarrollaremos el porqué en acápite posteriores.

Cadillo (2013) fundamenta que el despido de un trabajador por motivos relacionados con su capacidad implica, básicamente, tres etapas esenciales, las cuales fueron mencionadas previamente. El autor agrega que, dependiendo de la causal invocada respecto del artículo 23 de la LPCL⁶, el procedimiento disciplinario de despido puede tener fases previas (evaluación del rendimiento deficiente, evaluaciones médicas sobre el detrimento sobrevenido, entre otros).

⁶ Cabe señalar que Cadillo (2013) solo considera como causales relacionadas estrictamente con la capacidad del trabajador las señaladas en los incisos a) y b) del artículo 23 de la LPCL; es decir, las causales de detrimento en la facultad física o mental del trabajador sobrevenida y al rendimiento deficiente. Al contrario, establece que la causal c) del artículo 23 de la LPCL, sobre la negativa del trabajador injustificada a someterse a un examen médico, califica como una conducta realizada por el trabajador, por lo que debería ser regulada como tal en el artículo 25 de la LPCL.

Arce (2021) desarrolla el despido por capacidad con las tres etapas señaladas anteriormente, sobre las cuales señala que el traslado de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia servirán como medio para ejercer su defensa ante la imputación. Al respecto, indica que no existe una obligación de contestar la carta de imputación realizada por el empleador, sobre todo en los casos de rendimiento deficiente o ante la negativa de someterse a evaluaciones médicas.

No obstante, Arce (2021) también precisa que, en los casos de detrimentos en facultades físicas o mentales sobrevenidas, una carta escrita o un certificado médico podrán demostrar que el trabajador puede continuar con sus labores sin problemas. Sensu contrario, se entiende que, con respecto a la causal b) del artículo 23 de la LPCL, el plazo de treinta días otorgados sería menos idóneo para demostrar la capacidad efectiva del trabajador.

De igual manera, Toyama (2009) señala que, en el procedimiento de despido por capacidad, el legislador únicamente ha establecido el plazo de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad tras la imputación, lo cual ha dejado sin determinar si el trabajador debe o no responder por escrito la imputación de su falta de capacidad. En todo caso, Toyama (2009) menciona que lo importante es que el trabajador reivindique su capacidad en el plazo otorgado.

De aquel modo es cómo, desde la publicación de la LPCL, la jurisprudencia creada por la Corte Suprema, el Tribunal Constitucional y las diferentes Cortes Superiores de Justicia, se ha consolidado una interpretación sobre el procedimiento de despido por capacidad. Dicha interpretación también se ha visto reforzada a través de la doctrina creada por los múltiples juristas que estudian, critican y analizan nuestro ordenamiento jurídico.

En consecuencia, la jurisprudencia y la doctrina lograron establecer la interpretación actual de la estructura del procedimiento de despido por

capacidad. Ello se ha visto traducido en el aspecto empírico de las relaciones laborales en el Perú: diferentes empleadores utilizan tal interpretación del procedimiento de despido por capacidad cuando pretenden desvincular a un trabajador. A modo de ejemplo se observa a diferentes empleadores peruanos –como es el caso expuesto en la sentencia recaída en el Expediente 23886-2015– que establecen un método de evaluación sobre el rendimiento de sus trabajadores y, de presentarse un rendimiento deficiente, son desvinculados a través de (i) imputación de la deficiencia en la capacidad, (ii) traslado de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad y (iii) el eventual despido del trabajador.

I.3. Desarrollo de la problemática: ¿Puede ejercerse el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad a partir de la formulación legal del artículo 31 de la LPCL?

Una vez señalada la estructura interpretativa actual del procedimiento de despido por capacidad, resulta elemental establecer el siguiente precepto: en el procedimiento de despido por capacidad no se le solicita al trabajador presentar sus descargos luego de haberle imputado la causa relacionada con su capacidad. Ello nos lleva a formular, consecuentemente, una pregunta: ¿el trabajador realmente puede ejercer su derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad a pesar de que no emita sus descargos?

Debido a que al trabajador se le otorga un plazo para demostrar su capacidad en vez de otorgarle un plazo para presentar sus descargos, también es preciso cuestionarse ¿realmente el plazo para demostrar la capacidad es un medio de ejercicio del derecho de defensa?

Arce (2021) indica que el plazo de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad permitirá que el trabajador ejerza su derecho de defensa ante la imputación de la deficiencia en su capacidad. No obstante, el autor no precisa si (i) es el plazo otorgado que, por sí mismo, constituye un mecanismo que permite el ejercicio del derecho de defensa o (ii) si el

trabajador podría presentar eventualmente sus descargos al empleador en dicho plazo, a pesar de no ser solicitados por el empleador ni encontrarse actualmente interpretado en dicho sentido el procedimiento de despido por capacidad.

Si nos ubicamos en el primer supuesto, consideramos que el plazo para que el trabajador demuestre su capacidad no garantiza un ejercicio pleno del derecho de defensa, debido a los siguientes fundamentos.

Primero, el plazo otorgado para demostrar la capacidad se encuentra enfocado, únicamente, a que el trabajador realice labores efectivas con el propósito de evidenciar que puede continuar prestando servicios para el empleador sin ninguna merma en su capacidad. Ello busca que los trabajadores evidencien, de forma práctica, que pueden continuar con el mismo ritmo productivo exigido por el empleador.

Como señalan Arce (2021) y Cadillo (2013), resultaría ilógico que el empleador exonerara al trabajador de prestar servicios, conforme al artículo 32 de la LPCL, debido a que en el procedimiento de despido por capacidad se requiere la prestación efectiva de servicios para demostrar la capacidad, lo cual constituye un mecanismo, sea físico y/o mental, que solo se orienta a que el trabajador continúe prestando labores, las cuales serán evaluadas y eventualmente sancionadas por el empleador con el despido.

En principio, podría considerarse que el plazo para demostrar la capacidad constituiría un medio satisfactorio para demostrar que el trabajador puede continuar prestando sus servicios bajo el estándar productivo de la empresa. Sin embargo, resulta insuficiente o innecesario en determinadas situaciones. En tal línea, por ejemplo, podrían surgir supuestos en los que trabajadores, debido a múltiples razones –como fuerza mayor, caso fortuito, entre otras–, podrían encontrarse ante una situación que, como consecuencia de ella, concluya en una merma de su capacidad.

A modo de ejemplo, encontramos a un trabajador del área de ventas de una empresa que pretende impugnar la evaluación de rendimiento sobre su producción semestral, luego de que haya sido notificado de que ha incurrido en rendimiento deficiente y se le haya trasladado el plazo de treinta días para demostrar su capacidad. El trabajador, quien cuenta con las pruebas para acreditarlo, señala que, en dos meses evaluados por la empresa, esta no tomó en cuenta un número importante de ventas realizadas por su persona, con las que, de haberse contabilizado, sí habría cumplido con los estándares productivos de la empresa y no habría incurrido en rendimiento deficiente. No obstante, debido a que, aparentemente, no se encuentra regulada la emisión de descargos en el procedimiento de despido por capacidad, el trabajador no podrá manifestar dicha situación a su empleador ni el empleador tendrá la obligación de valorarla al momento de dilucidar sobre su despido.

Casos como el ejemplificado anteriormente pueden, de una u otra forma, justificar por qué el trabajador ha incurrido en una situación de detrimento en su capacidad laboral. De aquel modo, ante una razón justificante, debidamente probada, sobre la merma en la capacidad, resultaría innecesario continuar con el procedimiento de despido y solicitarle que en un plazo de treinta días demuestre su capacidad.

Segundo, también puede resultar innecesario este plazo de treinta días, cuando un trabajador presente detrimentos físicos o mentales. Como bien señala Cadillo (2013), el trabajador podría presentar una carta, junto con un informe y certificado médico para determinar si el trabajador podría mantener su habitual desempeño laboral. De aquel modo, bastaría con ello para demostrar que el trabajador posee plena capacidad para continuar o no con sus labores.

Tercero, el plazo de treinta días otorgado al trabajador omite la posibilidad de que ejerza su voz o inconformidad frente a la imputación de la deficiencia de capacidad. Al igual que en los procesos penales o procedimientos administrativos sancionadores, el sujeto imputado, plausible de ser sancionado,

siempre tiene la potestad de ejercer su derecho de defensa frente a la imputación, sea a través de la presentación de alegatos, descargos, pruebas, informes orales en las audiencias, entre otros. De aquel modo, el imputado en este tipo de procesos podría ejercer efectivamente su derecho de defensa.

No obstante, en el caso del despido por capacidad, al trabajador imputado se le quita toda opción de defenderse a través de dichos mecanismos y solo se limita a requerirle que demuestre su capacidad en un plazo determinado. De tal forma, cualquier manifestación de su derecho de defensa por medio de los mecanismos señalados en el anterior párrafo podría no ser tomada en cuenta por su empleador. Ello se debe a que, de cara a la interpretación actual del artículo 31 de la LPCL y conforme con el empleador, solo resulta relevante el plazo de treinta días otorgado para superar la observación formulada sobre el rendimiento del trabajador.

Cuarto, existen fines diferentes entre los dos mecanismos. Por un lado, la facultad de ejercer los descargos representa una posibilidad de que el trabajador se oponga ante una imputación de hechos que determinan una merma en la capacidad. De dicho modo, el ejercicio de los descargos busca cuestionar a la imputación realizada por el empleador, sea porque pretende justificar dicha imputación, porque pretende alegar que los hechos imputados sean falsos o inexistentes, u otros argumentos.

Por otro lado, el plazo de treinta días para que el trabajador demuestre su capacidad viene a ser un mecanismo que el trabajador ejerce con el fin de subsanar o reparar la merma en su capacidad, una vez que se tenga por ciertos los cargos imputados. Con respecto a lo último, cabe precisar que, en cuanto el trabajador no pueda cuestionar la imputación que se realice, en el procedimiento de despido por capacidad siempre se tendrá por cierta tal imputación. Ante ello, queda obligado el trabajador, únicamente, a subsanar la merma en su capacidad.

Es de aquella forma en la que se demuestran los propósitos diferentes que tienen aquellos mecanismos: (i) la presentación de los descargos cuestiona la certeza o justificación de la imputación; (ii) en cambio, el plazo para demostrar la capacidad busca subsanar o reparar la merma en la capacidad del trabajador.

Con respecto a la aparente desregulación de emplear mecanismos diferentes de defensa frente a la imputación de un detrimento de capacidad de un trabajador, nos cuestionamos cuál es la relevancia del derecho de defensa en el procedimiento de despido y hasta qué punto puede ser necesaria una regulación que permita el ejercicio pleno del derecho de defensa del trabajador en el procedimiento de despido.

I.4. El debido proceso en los procedimientos privados

El debido proceso, conforme se encuentra regulado en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, es catalogado como un principio y un derecho en la función jurisdicción. En principio, el debido proceso, tal como se encuentra regulado, únicamente se enfoca en al ámbito de la Administración de Justicia, ejercida por el Poder Judicial. De aquel modo, podría afirmarse que únicamente el debido proceso se extiende a procesos judiciales, sean civiles, laborales, contencioso-administrativos, entre otros.

Sin embargo, el debido proceso no es un derecho que se agota en los procesos judiciales, sino que también se extiende a otros procedimientos administrativos, como bien señala la sentencia recaída en el Expediente 0882-2002-AA/TC. Tal sentencia señala que en este tipo de procedimientos administrativos también ha de ser aplicable los derechos constitucionales, entre los que se encuentra el derecho al debido proceso. Sin embargo, cabe preguntarse ¿el debido proceso se limita a aquellos procesos en los que participan sujetos públicos?

En diferentes sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, como es el caso Pedro Arnillas vs. Club Regatas, sentencia recaída en el Expediente 067-93-AA/TC, se señala que en procedimientos entre privados –donde no intervienen los poderes ni entidades públicas– también son aplicables las garantías del debido proceso. En esa línea, en múltiples procesos, como los disciplinarios en instituciones educativas privadas, las asociaciones, entre otros, estos también se encontrarán limitados bajo el cumplimiento del debido proceso. De aquel modo, conforme lo señala Blancas (2003), se produciría una eficacia horizontal entre privados de los derechos constitucionales, sin que se requiera la necesidad de una intervención pública en ellos.

Dentro de dicha pluralidad de procedimientos que pueden existir entre sujetos privados, se encuentra también el procedimiento de despido iniciado por un sujeto empleador en contra de un trabajador, sea por una causa relacionada con su conducta o con su capacidad. Por tanto, es claro que el procedimiento de despido también se encuentra limitado y debe cumplir con las garantías del derecho al debido proceso del trabajador (Tejada, 2016).

Sin embargo, ¿en qué sentido puede ejercer el trabajador su derecho al debido proceso? Conforme lo señala Díaz (2020), el debido proceso es un derecho de carácter complejo, el cual supone que da origen a diferentes derechos y principios en un proceso, como serían, por ejemplo, el derecho a una motivación adecuada de la imputación, el derecho a ser sancionado con una causal previamente estipulada en la ley, y también, por supuesto, el derecho de defensa.

En consecuencia, el mandato constitucional interpretado por el Tribunal Constitucional peruano indica que es un deber que, en los procedimientos de despido, el trabajador tenga garantizada la potestad de ejercer plenamente su derecho de defensa.

I.5. Regulación nacional e internacional sobre el derecho de defensa en el procedimiento de despido

El derecho de defensa fue objeto de diversas regulaciones, sea en un ámbito nacional, como también en la normativa internacional. Incluso, es posible mencionar que, en todo Estado de derecho, podría encontrarse regulado el derecho de defensa como una garantía del debido proceso (Montero, 2013).

En el aspecto internacional, el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante, CADH) consagra las garantías judiciales que todo estado parte que haya ratificado dicho instrumento internacional debería cumplir de cara a su derecho interno. Entre dichas garantías judiciales se encuentra también el derecho de defensa, las cuales deben ser cumplidas para la adecuada defensa de aquellos derechos bajo consideración de un juzgador en un proceso determinado (Montero, 2013).

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), en el Caso Cantoral Benavides vs. Perú, señala que es necesario contar con un tiempo y con los medios idóneos para ejercer un derecho de defensa adecuado en un proceso, bajo la interpretación del inciso c) del párrafo 2 del artículo 8 de la CADH. De igual forma, en el Caso Tribunal Constitucional vs. Perú, la Corte IDH estableció que, frente a una imputación realizada, toda persona deberá tener la posibilidad de ejercer su defensa frente a la materia que se le imputa.

Por el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), a pesar de no encontrarse ratificado⁷ por el Perú, se ha establecido el Convenio 158. En su artículo 6, se señala lo siguiente:

“No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que

⁷ Recuérdese que todo Convenio de la OIT no ratificado adquiere la calidad de Recomendación, calificada como no vinculante para el país que no la ratificó y como *soft law* en el parámetro internacional.

se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él...” [Resaltado nuestro]

Es preciso señalar cómo, para la OIT, el procedimiento de despido debe contar con un medio que permita ejercer al trabajador su derecho de defensa, frente a las imputaciones que se realicen en su contra. La OIT no diferencia en qué tipo de procedimiento de despido se encuentre el trabajador, lo importante es que pueda ejercer su derecho de defensa de forma anterior al eventual despido, frente a la imputación del empleador de causas de desvinculación relacionadas con la conducta o rendimiento (entiéndase “capacidad”) (Molina, 2019).

En el marco nacional, el derecho de defensa se encuentra regulado en el numeral 14) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Precisamente, establece que no debe privarse al imputado del derecho de defensa en ninguna etapa del proceso. A partir de la Sentencia 067-93-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que esta garantía del debido proceso también es aplicable a procedimientos privados, entre los que se encuentra el procedimiento de despido. Por ende, el derecho de defensa, por parte del trabajador, debería encontrarse garantizado plenamente en el procedimiento de despido.

De igual forma, y sin ánimo de reiterar, el artículo 31 de la LPCL consagra que debería otorgarse un plazo de seis días calendario al trabajador para que pueda ejercer su derecho de defensa ante los cargos imputados. Sin embargo, como se cuestiona a través del presente artículo, dicho precepto, aparentemente, solo es aplicable para el procedimiento de despido por conducta, lo cual supone que dicho precepto no sería aplicable en el procedimiento de despido por capacidad. Dicha situación, como fue evidenciada anteriormente, ha sido consolidada a través de múltiple jurisprudencia y doctrina que ratifica dicha estructura del procedimiento de despido.

No obstante, el Reglamento de la LPCL, en su artículo 42, señala que el empleador se encuentra facultado de despedir al trabajador luego de que haya emitido sus descargos o cuando el trabajador no los haya presentado en el plazo previsto. Este artículo del Reglamento de la LPCL otorga una perspectiva diferente sobre el procedimiento de despido. En principio, dicho precepto solo sería aplicable sobre el procedimiento de despido por conducta.

Empero, el artículo señalado también podría interpretarse de una forma diferente, en la cual se habilite al empleador de despedir al trabajador solo cuando el trabajador haya emitido sus descargos o haya vencido el plazo para emitirlos, independientemente de si el procedimiento es uno de conducta o capacidad.

Bajo nuestra crítica, advertimos una regulación imprecisa sobre cómo se constituye cada procedimiento de despido (conducta y capacidad) y de si es posible que el trabajador emita sus descargos ante cualquier procedimiento de despido al que se someta.

I.6. La relevancia del derecho de defensa en el procedimiento de despido

Una vez definida la regulación nacional e internacional sobre el derecho de defensa en el procedimiento de despido, es elemental argumentar en torno a su especial relevancia en las relaciones laborales.

El artículo 27 de la Constitución proscribe el despido arbitrario contra los trabajadores, de modo que aquellos tengan una protección adecuada dentro de la relación laboral. Al respecto, dicho precepto constitucional fundamenta la existencia del principio de la estabilidad laboral de salida respecto de cada relación laboral, de modo que un trabajador podrá ser despedido únicamente por medio de una causa justa determinada previamente en la ley.

Al respecto, la LPCL es expresa con cada causal de despido que podría ser imputada a un trabajador como sustento de su despido entre las que se

encuentran las causales de despido por conducta y por capacidad. Bajo dicha premisa, el empleador tiene el deber de motivar, fundamentar y probar que el trabajador a despedir ha incurrido en una causal de despido (Toyama, 2009), precisando detalladamente tales motivos en una carta que será notificada al trabajador.

Frente a una imputación de causal de despido, podrían presentarse situaciones que justifiquen la conducta o capacidad de un trabajador, o que desvirtúen la imputación realizada por el empleador, por un vicio que se encuentren en dicha imputación o también por mala fe del empleador. Cualquiera que sea el caso, se ha establecido a la protección del trabajador frente al despido arbitrario como un principio que emana de la relación laboral y busca garantizar la estabilidad laboral en ella.

Por tal razón, se han descrito diferentes mecanismos que logran proteger al trabajador contra el despido arbitrario, siendo calificados como mecanismos ex ante y ex post (entendidos como anteriores y posteriores al despido) (Montero, 2013). En los mecanismos de defensa del trabajador ex post, encontramos a los procesos judiciales en materia laboral, a través de los cuales puede interponerse la reposición al cargo que ocupaba el trabajador antes de su despido o también puede solicitar una indemnización por despido arbitrario.

Con respecto de los mecanismos ex ante, estos son regulados en el procedimiento de despido (Montero, 2013) e implican el ejercicio de la defensa del trabajador dentro de dicho procedimiento. Para ello, por ejemplo, se solicita al trabajador sus descargos como un medio para que el trabajador exprese su disconformidad frente a la imputación realizada por el empleador. En tal caso, el trabajador podrá presentar sus argumentos de hecho o de derecho e incluso podrán presentar pruebas que demuestren por qué sería incorrecta, a su juicio, la imputación de la causal de despido.

Como fue mencionado en múltiples ocasiones, la obligación de que el empleador solicite al trabajador sus descargos en el Perú solo es aplicable al

procedimiento de despido por conducta. Sin embargo, a pesar de que el Convenio 158 de la OIT lo exige expresamente, la legislación nacional actual y, más que nada la interpretación consolidada en nuestro país sobre de dicha legislación, deja sin esta posibilidad de protección ex ante al trabajador que se encuentre sometido a un procedimiento de despido por capacidad.

I.7. Necesidad de regulación clara e inequívoca de un mecanismo que permita ejercer el derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad

A lo largo del artículo se mencionaron dos ideas de especial relevancia de cara a la presente controversia: (i) la LPCL y su Reglamento son imprecisas con respecto a la regulación del procedimiento de despido y (ii) la estructura actual de los procedimientos de despido se debe a una interpretación realizada y consolidada sistemáticamente sobre el artículo 31 de la LPCL.

A partir de ello, el presente artículo busca determinar si esta desprotección contra los trabajadores sometidos a un procedimiento de despido por capacidad es un problema de:

- (i) Que la potestad de que el trabajador emita sus descargos no se encuentra regulada en el Perú para el procedimiento de capacidad; o
- (ii) La interpretación consolidada actualmente es errónea, la cual debería ser interpretada de modo que sí se permite el ejercicio de los descargos ante un procedimiento de despido por capacidad.

A través de la Sección 2 se buscará otorgar una solución frente a dicho problema. Sin embargo, desde un aspecto crítico, tal incertidumbre no habría surgido si es que la regulación actual del procedimiento de despido en la LPCL fuera clara e inequívoca.

Por ello, preliminarmente, mencionamos que es necesaria una regulación que, por lo menos, deje establecida de forma precisa cómo cada procedimiento de despido se encontrará estructurado, cuáles serán sus etapas y, de igual forma, cómo se pretende garantizar plenamente el derecho de defensa del trabajador dentro de cada procedimiento.

SECCIÓN II

Una vez definido el alcance y magnitud del problema, resulta necesario establecer, por lo menos, una propuesta de solución frente a dicha situación. A efectos de lograr ello, la Sección II busca establecer y responder interrogantes en torno a la estructura del procedimiento de despido por capacidad y cómo podría garantizarse el ejercicio efectivo del derecho de defensa por parte del trabajador.

Para tal fin, principalmente se propondrá a la facultad de presentar descargos como un mecanismo que sí puede satisfacer el derecho de defensa del trabajador. Con respecto a ello, será necesario precisar la oportunidad en la que podrían presentarse tales descargos, así como sus alcances y límites sobre el ejercicio del derecho de defensa.

Finalmente se discernirá sobre si el problema podría resolverse a partir de una interpretación del artículo 31 de la LPCL o si en realidad es necesaria una reforma legislativa sobre el/los procedimiento/s de despido. De forma complementaria, se determinará en qué categoría de despido arbitrario⁸ se ubica aquel cese en el que se vulnera el derecho de defensa del trabajador.

⁸ En el presente artículo se entiende al despido arbitrario como antítesis del despido justificado. De aquel modo, el despido arbitrario constituye una categoría amplia de despidos que abarca diferentes tipologías de despido: incausado, injustificado, nulo, fraudulento, indirecto, lesivo de derechos fundamentales. Al contrario, algunos autores y tribunales peruanos, equiparan al despido injustificado como categoría amplia de despidos, en vez del despido arbitrario. Según estos autores, en la categoría amplia de despido injustificado se encontraría el despido incausado, arbitrario, nulo, fraudulento, etc.

II.1. ¿Qué mecanismo o etapa en el procedimiento de despido por capacidad permitiría ejercer el derecho de defensa en el despido por capacidad?

En línea de lo comentado anteriormente, proponemos a la facultad de presentar descargos como un mecanismo que podría garantizar, de forma más óptima, el derecho de defensa del trabajador en un procedimiento de despido por capacidad. Con el fin de sustentar ello, equiparamos tres instituciones: (i) la contestación de demanda, (ii) la presentación de alegatos en el derecho penal y (iii) el ejercicio del derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad. A partir de ellas erigiremos cómo el trabajador tendrá la oportunidad de satisfacer su derecho a la defensa.

En el derecho procesal civil, regulado bajo el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, la contestación de demanda es una facultad otorgada a la parte procesal demandada, a través de la cual podrá presentar defensas previas, excepciones procesales, y argumentos de hecho y de derecho, con la posibilidad de adjuntar medios probatorios y respectivas tachas. De igual forma, Vladila et al. (2011) nos señala que también en los procesos civiles, el derecho de defensa se manifiesta material y formalmente, de modo que el demandado tiene el derecho a ser representado en un proceso judicial (formal) y también tiene la posibilidad de participar a lo largo de todo el proceso (material). En su conjunto, todos estos mecanismos y facultades buscan otorgar al demandado el derecho a defender su postura frente a las pretensiones solicitadas por la parte demandante.

Vladila et al. (2011) señala que el derecho de defensa en los procesos civiles tiene una intensidad menor en comparación a procesos sancionadores. Ello se debe a que, principalmente, su carácter es facultativo, dejando la posibilidad al demandante de optar por ejercer o no su derecho de defensa en el proceso civil.

Al contrario, en los procesos sancionadores, como el proceso penal o los procedimientos administrativo sancionadores, el derecho de defensa goza de una mayor intensidad.

En el proceso penal, el derecho de defensa se manifiesta con una mayor intensidad con respecto a las partes en el proceso, en el cual se busca establecer determinadas garantías en favor de dichas partes (Vladila et al., 2011). De aquel modo, se han establecido diferentes instituciones o derechos derivados de aquel que, en su conjunto, determinarán que existe un ejercicio válido del derecho de defensa.

Al respecto, Caroca (2002) señala diferentes instituciones (derechos) que permiten el ejercicio del derecho de defensa. Entre ellas se determinó que todo imputado tiene el derecho a ser oído y a intervenir en el juicio, el derecho a conocer el contenido de la imputación, el derecho a cuestionar los argumentos de la imputación, el derecho a formular alegatos y presentar pruebas, entre otros (Caroca, 2002)

En el procedimiento de despido también se manifiesta el derecho de defensa. Navarrete (2012) señala que este se manifiesta de diversas formas, como, por ejemplo, la carta de imputación de falta grave o merma en la conducta; o también la obligación de que se comunique al trabajador, de forma precisa, una causa que justifique su despido, entre otras manifestaciones.

Sin embargo, como venimos afirmando, el derecho de defensa es diferente en un procedimiento de despido por capacidad y en un despido por conducta. Específicamente, en este último se le comunica al trabajador que tiene derecho a manifestar sus descargos. No obstante, en el procedimiento de despido por capacidad no es así.

Ello implica que, a diferencia del proceso civil o el proceso penal, en un procedimiento de despido por capacidad, el trabajador no tiene un derecho de defensa que le permita ser oído ante el empleador. También se restringe al

trabajador el derecho a cuestionar la imputación efectuada por su empleador, lo cual implica que no tiene posibilidad de presentar sus alegatos ni pruebas.

Ante tal situación, proponemos a la facultad de presentar descargos como un mecanismo complementario en el procedimiento de despido por capacidad que garantizará un adecuado derecho de defensa al trabajador. De tal modo, (i) al igual que en un proceso civil, el trabajador tendrá la potestad de decidir presentar o no los descargos y (ii), como en un proceso penal, el trabajador tendrá derecho a ser oído y a cuestionar la imputación realizada por el empleador.

Solo de aquel modo, conforme lo señala Navarrete (2012), el trabajador no se encontrará en un estado de indefensión. Al contrario, la facultad de presentar descargos también representará un mecanismo de defensa y protección ex ante en el procedimiento de despido por capacidad. Complementariamente, establecer dicho mecanismo de protección fomentará a que el empleador tome más cautela en la imputación de la merma en la capacidad del trabajador y desalentará el abuso de derecho o negligencias del empleador en los despidos por capacidad.

II.2. Los descargos frente a la imputación: alcances y límites en el ejercicio del derecho de defensa

No obstante, también es pertinente señalar que la facultad de emitir descargos por parte del trabajador también manifiesta límites al derecho de defensa. Como bien indica Navarrete (2012), el derecho de defensa se manifiesta de formas diferentes dentro del procedimiento de despido.

Al respecto, al retomar el caso Pedro Arnillas vs. Club Regatas Lima, se determinó que los derechos y principios del debido proceso también son aplicables a los procedimientos privados. Sin embargo, ello conlleva a que podrán abstraerse tales derechos en la medida que sean aplicables al procedimiento privado. Ello implica que, no necesariamente, el derecho de

defensa de un trabajador en un procedimiento de despido será igual que el de una parte procesal en un proceso judicial.

Tal situación responde a diferentes factores propios o intrínsecos del procedimiento de despido. No obstante, es importante resaltar que este procedimiento es iniciado por voluntad unilateral del empleador (Bravo, 2019). Ello significa que el empleador (i) será quien investigue la falta grave o merma en la capacidad imputada al trabajador; (ii) será quien acusa al trabajador de haber incurrido en una de dichas situaciones; y (iii) será quien juzgue al trabajador para determinar si es posible mantener la relación laboral o si se extingue a través de un despido.

En otras palabras, quien investiga, acusa y juzga al trabajador, dentro del procedimiento de despido, es el empleador. Situación diferente sucede en procesos penales o en los procedimientos administrativo sancionadores, en los cuales predomina el principio acusatorio, el cual establece que el órgano que acusa a un sujeto de haber cometido un delito o infracción no puede ser el mismo órgano que juzgue a dicho sujeto (Banacluche, 2000).

Esta particularidad del procedimiento de despido representa un alcance específico del derecho de defensa que vaya a ejercer el trabajador, puesto que, de todas formas, no convencerá a un tercero –juez– de que lo acusado es erróneo, sino será el propio empleador quien determinará si existe algún error o vicio en la imputación realizada contra el trabajador. Si bien el trabajador podría alegar ciertos argumentos de hecho y de derecho, frente a la imputación realizada por el empleador, será este quien tendrá la decisión final sobre su despido. Aquello, de una u otra forma, merma el ejercicio pleno del derecho de defensa en comparación al derecho de defensa que tiene un imputado en un proceso judicial.

Es decir, independientemente de si se garantizase la facultad de presentar descargos en el procedimiento de despido por capacidad, el derecho de defensa del trabajador se encontrará limitado por la estructura propia del

procedimiento de despido, como sucede actualmente en el procedimiento de despido por conducta. En consecuencia, se observa que los mecanismos de protección otorgados al trabajador *ex ante* del despido no necesariamente resultarán eficaces en todos los casos.

No obstante, los mecanismos *ex post*, de una u otra forma, también tienen un efecto reparador en beneficio del trabajador frente a la ineficacia de mecanismos de protección *ex ante* (Montero, 2013), como son las demandas judiciales o las denuncias ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) por infracciones a normas de índole laboral.

II.3. ¿En qué oportunidad pueden presentarse los descargos en el procedimiento de despido por capacidad?

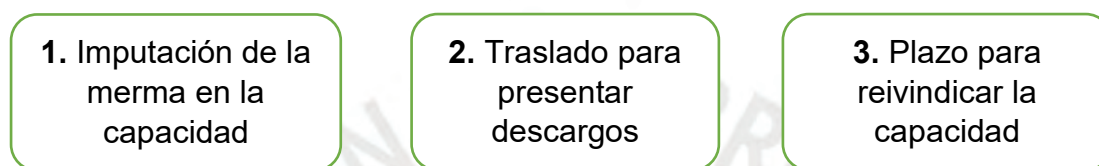
En línea de nuestra propuesta de erigir a la facultad de presentar de descargos en el procedimiento de despido por capacidad, es imperante interrogarse acerca de cuál sería la oportunidad idónea para solicitar descargos. Para determinar ello es necesario discernir cuál sería el efecto de los mecanismos regulados en el procedimiento de despido por capacidad: (i) facultad de presentar descargos y (ii) plazo para reivindicar la capacidad del trabajador.

Conforme fue señalado en el acápite 1.3., cada uno de estos mecanismos regulados cumple un fin determinado en el procedimiento de despido por capacidad. Por un lado, la presentación de descargos tiene el propósito de cuestionar la imputación realizada por el empleador. Por otro lado, la reivindicación de la capacidad del trabajador tiene el objetivo de subsanar la merma en la capacidad del trabajador.

Del análisis de estos mecanismos, se observa que ambos, necesariamente, son temporalmente consecutivos. Primero será necesario determinar la certeza de la imputación realizada por el empleador, en cuyo caso actuará la facultad de presentar descargos como mecanismo para cuestionar dicha certeza. Segundo, en caso el empleador haya determinado que sea cierta la imputación

realizada, se manifestará la reivindicación de la capacidad del trabajador como mecanismo para subsanar la merma en su capacidad (Toyama, 2009).

Bajo dicha lógica, nuestra propuesta busca establecer a la facultad de presentar descargos como un mecanismo que se manifieste de forma posterior e inmediata a la imputación de la merma en la capacidad del trabajador y que sea anterior al plazo otorgado al trabajador para reivindicar su capacidad. En el siguiente gráfico se ilustra un bosquejo de la propuesta.



II.4. ¿Qué camino escoger? Límites y alcances de la interpretación del procedimiento de despido regulado en el artículo 31 de la LPCL

Como fue señalado en un principio, en el acápite I.1., la regulación actual del procedimiento de despido, derivada del artículo 31 de la LPCL, se caracteriza por una compleja redacción. Dicha complejidad se manifiesta incluso en la aplicación de métodos de interpretación sobre el artículo señalado, en el cual, de la literalidad de la norma, no se establece de forma clara cómo se constituye o diferencia cada procedimiento de despido.

A pesar de ello, la jurisprudencia elaborada por los tribunales peruanos y la doctrina actual han establecido una interpretación consolidada sobre cómo se constituye cada procedimiento de despido regulado en el artículo 31 de la LPCL. De aquel modo, se señala la existencia de (i) procedimiento de despido por conducta, (ii) procedimiento de despido por falta grave flagrante y (iii) procedimiento de despido por capacidad del trabajador.

Sin embargo, es preciso resaltar que el propósito de elaboración del presente artículo cuestiona la interpretación señalada anteriormente y pretende establecer una nueva interpretación del artículo 31 de la LPCL. Al respecto, nos

preguntamos ¿hasta qué punto es posible reinterpretar el artículo 31 de la LPCL en orden de garantizar un mejor derecho de defensa al trabajador en un procedimiento de despido por capacidad?

En ese sentido, la lectura del artículo 31 de la LPCL, a efectos de una reinterpretación del procedimiento de despido por capacidad podría ser entendido de la siguiente manera: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con [...] la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, **salvo aquellos casos [...] de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia**” [resaltado nuestro]. No obstante, dada la existencia del precepto “salvo” se entiende que el plazo de seis días para emitir los descargos y el plazo de treinta días para demostrar la capacidad resultan mecanismos excluyentes, cuestión que no es acorde con lo postulado en el presente artículo.

De aquella forma, de no manifestarse el precepto “salvo” o si la reinterpretación prefiere ignorarlo, sí podría articularse un procedimiento de despido por capacidad bajo los parámetros propuestos en el presente artículo. Sin embargo, consideramos que una interpretación de tal magnitud pretende trascender la literalidad de la norma.

Al respecto, como bien es señalado por Vilches (2009), la literalidad de la norma es el primer paso de la hermenéutica normativa, por lo cual la literalidad asume un rol directivo en el sentido que uno pretenda otorgar a la ley. De aquel modo, la literalidad de la norma adquiere relevancia fundamental en la interpretación jurídica a realizar, debido a que guiará al intérprete en el sentido que uno pretenda otorgar a dicha literalidad.

En el caso del artículo 31 de la LPCL, observamos que la literalidad en su redacción establece directrices de interpretación sobre tal artículo. Una de tales directrices se deslinda del precepto “salvo”, al cual se le adjudica un carácter

excluyente sobre los mecanismos de defensa del trabajador en los diferentes procedimientos de despido. De aquel modo, “salvo” representa un límite a la interpretación a realizar, por lo que cualquier interpretación que intente ignorar el precepto “salvo” atentará contra las directrices literales del artículo 31 de la LPCL. En efecto, es posible interpretar el artículo 31 de la LPCL ignorando su literalidad, en cuanto el uso de los demás elementos de interpretación pueda justificar el sentido otorgado a la norma.

No obstante, debido a que la regulación de un procedimiento de despido goza de un alto impacto en los derechos fundamentales del trabajador en su calidad de persona (derecho de defensa, derecho al debido proceso, derecho a una decisión motivada, entre otros), consideramos que el reconocimiento expreso de las etapas del procedimiento y los mecanismos de defensa en una norma otorga una protección al trabajador más idónea, frente a la labor que podría realizar una reinterpretación de la norma. En ese orden de ideas, si bien la reinterpretación del artículo 31 de la LPCL probablemente pueda garantizar el adecuado derecho de defensa del trabajador en un procedimiento de despido por capacidad, nuestra perspectiva sostiene que es necesario establecer una reforma a la literalidad de tal procedimiento.

II.5. Propuesta de reformulación del procedimiento de despido por capacidad a partir del artículo 31 de la LPCL

Como bien fue señalado, urge establecer una reforma de la redacción artículo 31 de la LPCL en aras de delimitar los procedimientos de despido regulados. Cabe precisar que, a efectos del presente artículo, solo se elabora la siguiente propuesta de cara al procedimiento de despido por capacidad, dejando de lado cualquier eventual propuesta de reforma o no sobre los otros tipos de procedimiento de despido.

En ese sentido, dados los fundamentos señalados en el desarrollo expuesto en acápite anteriores, se formula la siguiente redacción del procedimiento de despido por capacidad en el artículo 31 de la LPCL:

“Artículo 31.- La validez del despido del trabajador motivado en causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador se encuentra sujeta a los siguientes procedimientos:

31.1. Procedimiento de despido por conducta: [...]

31.2. Procedimiento de despido por capacidad:

- *El empleador imputará, por escrito, la causa justa de despido al trabajador relacionada con su capacidad.*
- *El trabajador cuenta con seis días calendario desde la notificación de la imputación para ejercer sus descargos ante su empleador.*
- *Una vez presentados los descargos o si, en su defecto, se hubiera vencido el plazo sin que se hayan presentado los descargos, el empleador decidirá continuar o no con la imputación de la causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, debiendo comunicar dicha situación por escrito al trabajador.*
- *En caso el empleador decida continuar con la imputación, se otorga el plazo de treinta días calendario al trabajador para que pueda demostrar su capacidad.*
- *Vencido el plazo, el empleador podrá despedir al trabajador en caso el trabajador no haya logrado demostrar su capacidad.”*

A partir de la redacción formulada, estimamos que el derecho de defensa del trabajador en un procedimiento de despido por capacidad se encontraría garantizado, en cumplimiento de la Constitución Política del Perú y el Convenio 158 de la OIT.

II.6. ¿Cómo se calificaría el despido que atente contra el derecho de defensa en el procedimiento de despido?

Una cuestión pendiente de estudio es la relacionada con la calificación del despido en el que se contraviene al derecho de defensa de un trabajador en un procedimiento de despido por capacidad. De la revisión de la tipología actual, a nuestro juicio, tal situación podría subsumirse en diferentes categorías de despido, dependiendo de la afectación que se valore.

Despido nulo

Bajo dicha premisa, es preciso iniciar con la categoría del despido nulo. Conforme a lo señalado por Arrarte (1995), la “nulidad” cuestiona la validez de un acto jurídico procesal o procedimental, dado que un acto procesal inválido atenta contra el derecho al debido proceso del afectado. En ese sentido, de contravenirse al derecho al debido proceso (del cual se deriva el derecho de defensa) del afectado, el acto procesal o procedimental debería ser categorizado como nulo.

No obstante, como bien es señalado por Toyama (2016) y como se ha consolidado a través de la jurisprudencia peruana, las causales que determinan la existencia de un despido nulo son establecidas por la ley de forma excluyente, de modo que las causales de despido reguladas en el artículo 29 de la LPCL representan un *numerus clausus*. Es decir, las únicas causales que califican a un despido como nulo se encuentran determinadas en el artículo 29 de la LPCL⁹, dentro del cual no se estableció como causal a la contravención al debido proceso del trabajador.

En ese sentido, a pesar de que resultaría lógico calificar como nulo un despido que atente contra el derecho al debido proceso de un trabajador, no es posible categorizarlo de tal manera, dado que solo puede ser calificado como tal si se

⁹ Salvo el caso de trabajadores portadores de VIH/SIDA, protegidos a través de la Ley 26626, y trabajadores con tuberculosis, protegidos con la Ley 30287, entre otros casos.

cumple una de las causales taxativas establecidas en el artículo 29 de la LPCL (Blancas, 2003). Por tal motivo, el despido que vulnere el derecho de defensa del trabajador no será un despido nulo.

Despido fraudulento

El despido fraudulento, como es señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC, se caracteriza por manifestarse una intención maliciosa o perversa del empleador al desvincular al trabajador. En ese sentido, dicha sentencia establece que, independientemente de si se cumplen los parámetros procedimentales, se constituirá un despido fraudulento cuando: (i) se imputan hechos inexistentes, falsos o imaginarios; (ii) se atribuye una falta no prevista legalmente; (iii) se produce un vicio en la voluntad del trabajador; o (iv) cuando se fabrican pruebas.

A pesar de no ser explícito, las causales relativas al despido fraudulento impactan en el derecho al debido proceso del trabajador. A modo de ejemplo, reflexionamos. Primero, la imputación de una falta grave no prevista legalmente se encuentra relacionada con el principio de tipicidad y legalidad de la falta grave, de modo que el trabajador tiene el derecho a ser sancionado con el despido solo cuando se imputen las causales de falta grave previstas en la ley, de acuerdo con el literal d) del numeral 24) del artículo 2 de la Constitución. Segundo, se encuentra la fabricación de pruebas, situación que vulnera el derecho a la imputación adecuada que goza cada trabajador. Tercero, también se manifiesta el vicio de la voluntad del trabajador, a través del cual se restringe al derecho del trabajador de acceder al procedimiento de despido como mecanismo *ex ante* de protección de estabilidad laboral.

En ese sentido, nos cuestionamos si la afectación al derecho de defensa del trabajador en el procedimiento de despido por capacidad podría calificarse como un despido fraudulento, dada su cercanía con la afectación al debido proceso. Al respecto, consideramos que, dependerá del caso en concreto. De

aquel modo, encontramos, por ejemplo, a las evaluaciones de rendimiento fraudulentas implementadas por los empleadores, ante las cuales no cabe el ejercicio del derecho de defensa, dada la estructura actual del procedimiento de despido por capacidad. En ese sentido, de presentarse hechos inexistentes que determinaron la imputación de rendimiento deficiente o de manifestarse una elaboración de pruebas que perjudican al rendimiento del trabajador, sí podrían calificarse como despidos fraudulentos, en cuyo procedimiento el trabajador no tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

No obstante, como se deduce del párrafo anterior, la calificación del despido fraudulento no necesariamente depende de la afectación concreta al derecho de defensa. Al contrario, la categoría de despido fraudulento es definida, únicamente, por sus causales específicas determinadas en la Sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC, las mismas que fueron señaladas anteriormente y constituyen un *numerus clausus* de causales que configuran tal tipo de despido.

Despido lesivo de derechos fundamentales

Los derechos fundamentales gozan de eficacia inmediata entre los particulares (Mendoza, 2005). Incluso, la eficacia inmediata o directa también se manifiesta en las relaciones laborales, de modo que, dado que ambas partes son sujetos de derecho privado, existe una eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre el empleador y el trabajador (Blancas, 2003).

Al respecto, la Constitución es expresa y clara en señalar, en su artículo 23 de la Constitución, que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador. No obstante, dichos derechos constitucionales no hacen referencia a los derechos constitucionales del trabajo, sino a los derechos fundamentales del trabajador en su calidad de ser humano (Blancas, 2011).

En ese sentido, en una relación laboral, el trabajador, como ser humano, también tiene la capacidad de gozar sus derechos humanos. Con respecto al derecho al debido proceso, Blancas (2003) señala que la afectación de derechos fundamentales en el despido también puede manifestarse en la etapa de formalización de la desvinculación, en la cual actúa el procedimiento de despido; y, frente a un incumplimiento de los preceptos procedimentales, se manifestará el agravio al derecho fundamental del debido proceso del trabajador o a su derecho de defensa.

En ese orden de ideas, el despido en el que se afecte al derecho de defensa del trabajador será calificado como un despido lesivo de derechos fundamentales, como categoría subsidiaria de protección de derechos fundamentales, frente a los límites taxativos del despido nulo. De aquel modo, la interposición de un proceso de amparo como mecanismo de protección del trabajador frente a despidos lesivos de derechos fundamentales resulta la vía idónea para obtener la restitución del derecho afectado. Cabe precisar que en este caso no se aplica la vía laboral ordinaria cuando se pretenda la reposición, como sí es el caso de los despidos nulos, fraudulentos, incausados e injustificados, de acuerdo con el I y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, plenos que no prevén el caso de los despidos lesivos de derechos constitucionales.

Despido arbitrario

Como bien fue señalado en el octavo pie de página, el presente artículo comprende al despido arbitrario como opuesto del despido justificado, a través del cual se establece una institución de causalidad del despido justificado, de modo que el despido arbitrario, en principio es entendido como un despido incausado (Vinatea, 2004).

No obstante, el Tribunal Constitucional ha señalado que el despido arbitrario engloba los diferentes tipos de despido ilegales/inconstitucionales regulados en nuestro país –despido incausado, injustificado, fraudulento, nulo– (Vinatea,

2004). En ese sentido, el despido arbitrario representa una categoría amplia de despidos, en la cual se encuentran las tipologías de despido señaladas.

No obstante, dado que cada tipología de despido establece supuestos de hecho específicos, también pueden manifestarse casos en concreto de despido que no calcen en ninguno de dichos supuesto de hecho específicos. Ante tal situación, el despido arbitrario se manifiesta como una categoría residual de todo despido no justificado que no se subsuma dentro de las tipologías de despido establecidas.

Precisamente, debido a que en las tipologías de despido no se establece ninguna causal expresa referida al despido que contravenga al derecho de defensa del trabajador, los casos de despido que incurran en la vulneración de dicho derecho pueden subsumirse dentro del despido arbitrario, entendido como la categoría más amplia de despidos no justificados.

CONCLUSIONES

1. La estructura actual del procedimiento de despido se configura a partir del artículo 31 de la LPCL. No obstante, debido a su compleja redacción, la jurisprudencia y la doctrina peruana han interpretado cómo debería comprenderse dicho artículo. A partir de ello, se ha determinado la existencia de tres procedimientos de despido diferentes: (i) despido por conducta, (ii) despido por conducta por falta grave flagrante y (iii) despido por capacidad.
2. La interpretación actual ha determinado que en el despido por capacidad no se permite al trabajador ejercer sus descargos. Dicha interpretación consolidada actualmente tiende a desproteger al trabajador respecto a su ejercicio del derecho de defensa en el procedimiento de despido por capacidad.

3. A pesar de que diferentes autores equiparan al plazo de treinta días otorgado a los trabajadores en el procedimiento de despido por capacidad como un mecanismo que garantiza el derecho de defensa, se ha determinado que no es un mecanismo que garantice efectivamente el derecho de defensa del trabajador.
4. Los mecanismos regulados en el artículo 31 de la LPCL que se otorgan al trabajador en el procedimiento de despido cumplen diferentes funciones: (i) la presentación de descargos tiene como fin cuestionar la imputación realizada por el empleador y permite que el trabajador pueda defenderse a través de alegatos y medios probatorios; y (ii) el plazo de treinta días para reivindicar la capacidad del trabajador tiene un fin reparador en la relación laboral frente a la merma en la capacidad del trabajador.
5. De igual forma, los mecanismos señalados deberían operar en diferentes oportunidades en el procedimiento de despido por capacidad. Primero, se manifestaría la presentación de descargos frente a la imputación y, posteriormente, se otorgará el plazo al trabajador para reivindicar su capacidad, en caso el empleador considere que los descargos presentados por el trabajador no son lo suficientes para librarse de la imputación.
6. La redacción del artículo 31 de la LPCL otorga límites y directivas sobre la adecuada interpretación de cada procedimiento de despido. En ese sentido, la literalidad de la norma expresa un factor de exclusión sobre el ejercicio del derecho de defensa, el cual sí resulta factible en el procedimiento de despido por conducta y no en el procedimiento de despido por capacidad. Por ende, resulta más satisfactorio establecer una reforma que establezca expresamente y con claridad cómo cada procedimiento de despido se constituye, de modo que el derecho de defensa pueda satisfacerse en cada tipo de procedimiento de despido.
7. Las tipologías usuales de despido en el Perú (incausado, arbitrario, fraudulento y nulo) no prevén una causal específica que proteja al

trabajador en caso sufra una afcción al derecho de defensa en un procedimiento de despido. En ese sentido, se manifiestan dos categorías amplias de despido, de aplicación residual, que podrían amparar a dicho trabajador: el despido lesivo de derechos fundamentales y el despido arbitrario, entendido desde una perspectiva amplia.

8. A pesar de que a través del I y II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se estableció que la vía ordinaria laboral conocerá las pretensiones de indemnización y las de reposición, esta solo se limita a las tipologías usuales de despido. En ese sentido, dada la afectación del derecho de defensa, un trabajador podría acudir a la acción de amparo para restituir su derecho vulnerado.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la reformulación o, en su defecto, la reinterpretación del artículo 31 de la LPCL, con el propósito de (i) garantizar derechos del debido procedimiento al trabajador (derecho de defensa) en el procedimiento de despido y (ii) establecer clara y expresamente la estructura de los tipos de procedimiento de despido.
2. Se recomienda recurrir a la interposición de acciones de amparo como vías igual de válidas de protección al derecho del trabajo, en caso se vulnere el derecho de defensa y, en general, cualquier derecho no previsto en las tipologías usuales de despido.
3. Se recomienda el estudio crítico de las instituciones del despido de trabajadores y sus procedimientos respectivos, con el propósito de identificar la satisfacción o restricción de preceptos constitucionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores.
- Arrarte, A. (1995). Alcances sobre el tema de la nulidad procesal. *Ius et Veritas*, 6. 127-135.
- Banacloche, J. (2000). El derecho a ser informado de la acusación, a no declarar contra uno mismo y a no confesarse culpable. *Cuadernos de Derecho Público*, 10.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad*, 21, 154-171.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula del Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Jurista Editores.
- Bravo, W. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10, 12. 169-200.
- Cadillo, C. (2013). La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador. *Revista de Derecho de la Universidad de Piura*, 14. 69-96.
- Campos, S. (s.f.). ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido justificado?.

Caroca, A. (2002). La defensa en el Nuevo Proceso Penal. *Revista Chilena de Derecho*, 29. 283-301.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2000). Sentencia del Caso Cantoral Benavides vs. Perú.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2001). Sentencia del Caso Tribunal Constitucional vs. Perú.

Corte Suprema de la República del Perú. Sentencia recaída en el Recurso de Casación Laboral 875-2001-LIMA.

Corte Suprema de la República del Perú. Sentencia recaída en el Recurso de Casación Laboral 6428-2019-CAJAMARCA.

Díaz, J. (1 de septiembre de 2020). Las características del debido proceso como derecho fundamental. *Pólemos*. <https://polemos.pe/las-caracteristicas-del-debido-proceso-como-derecho-fundamental/>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gonzalez, J. (2020). *El debido proceso en el procedimiento de despido. Un análisis normativo y jurisprudencial* [Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derecho]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vladila, L., Ionescu, S. y Matei, D. (2011). El derecho de defensa. *Revista de la Inquisición*, 15. 243-258.

Minaya, A. (2019). *El derecho de defensa y la potestad disciplinaria en la imposición de sanciones distintas al despido* [Trabajo Académico para

optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mendoza, M. (2005). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. *Pensamiento Constitucional*, 11. 219-271.

Molina, C. (2019). Actualidades y críticas del Convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.

Montero, D. (2013). Derecho de defensa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista judicial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, 110. 101-127.

Navarrete, A. (2012). Los derechos fundamentales en el procedimiento de despido: algunas consideraciones a tener en cuenta en el juzgamiento laboral. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, V Congreso Nacional – Lima 2012*.

Organización Internacional del Trabajo (1982). Convenio 158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

Obregón, A. (2015). *Consideraciones respecto al despido por causal de rendimiento deficiente* [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. *Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Chiclayo. (2010). Sentencia recaída en el Expediente 529-2008-0-1706-JR-LA-03.

Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. (2018). Sentencia recaída en el Expediente 23886-2015-0-1801-JR-LA-09.

- Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. (2022). Sentencia recaída en el Expediente 17516-2019-0-1801-JR-LA-01.
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 15, 227-248.
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et Veritas*, 38, 120-154.
- Toyama, J. y Neyra, C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *Ius et Veritas*, 52. 232-257.
- Tribunal Constitucional del Perú. (1993). Sentencia recaída en el Expediente 067-97-AA/TC.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2000). Sentencia recaída en el Expediente 545-99-AA/TC.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2003). Sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC.
- Velásquez, C. (2022). *El despido por rendimiento deficiente en relación con la capacidad en la normativa peruana respecto de puestos de fuerza de venta* [Tesis para optar por el Título de Abogado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vilches, H. (2009). El criterio literal como punto de vista directivo de la interpretación legal. *Corpus Iuris Regionis – Revista Jurídica Regional y Subregional Andina*, 9. 195-204.
- Vinatea, L. (2004). La “Adecuada Protección Procesal” contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003

emitida por el Tribunal Constitucional Peruano. *Derecho y Sociedad*, 23.
105-113.

