

**Pontificia Universidad Católica del  
Perú Facultad de Derecho**



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

**La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en la Ley procesal del Trabajo: La necesidad de implementar un proceso especial de tutela**

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

**AUTOR**

Andrea Carolina Sánchez Matos

**ASESOR:**

Cesar Augusto Lengua Apolaya

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

20183616

**2020**

## RESUMEN

El reconocimiento pleno de los derechos fundamentales en el trabajo exige indefectiblemente un cauce procesal adecuado, célere y eficaz que protega de manera completa y suficiente estos derechos. Sin embargo, la Ley Procesal del Trabajo no contempla un proceso especial de tutela de derechos fundamentales, pero si reconoce algunas garantías procesales de refuerzo para la protección de los derechos fundamentales. Esta investigación tiene el objetivo de indentificar si las garantías de refuerzo que se reconoce en dicha ley son suficientes. Para ello, se hace una análisis dogmático jurídico exploratoria de las leyes procesales del trabajo a nivel nacional e internacional. La principal conclusión que se obtiene de la investigación es que la actual ley procesal del trabajo no otorga una protección completa, suficiente e idónea a los derechos fundamntales del trabajo.

**La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en la Ley Procesal del Trabajo: La necesidad de implementar un proceso especial**

**Tabla de contenido**

I.	<i>Introducción</i> .....	- 5 -
II.	<i>Los modelos de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y sus garantías de protección</i> .....	- 6 -
a.	Modelos de protección jurisdiccional .....	- 6 -
i.	El amparo constitucional como vía alternativa de reparación de los derechos fundamentales del trabajo.....	- 7 -
ii.	La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del trabajo.....	- 8 -
iii.	El procedimiento de tutela como un procedimiento especial dentro de la Ley Procesal del trabajo .....	- 9 -
b.	Las garantías procesales de refuerzo para la protección de los derechos fundamentales del trabajo.....	- 11 -
i.	Tratamiento preferente .....	- 13 -
ii.	Proceso sumario .....	- 14 -
iii.	Legitimación especial de terceros .....	- 15 -
iv.	Aligeramiento de la carga probatoria.....	- 17 -
v.	Contenido complejo del fallo .....	- 18 -
III.	<i>La protección de los derechos fundamentales en el trabajo en la Ley procesal del trabajo</i> .....	- 20 -
a.	El amparo como mecanismo de protección de los derechos fundamentales..	- 20 -
b.	Las garantías de refuerzo en la Ley Procesal del Trabajo.....	- 24 -
i.	El tratamiento preferente y sumariedad .....	- 26 -
ii.	La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del trabajo.....	- 28 -
iii.	Aligeramiento de la carga probatoria.....	- 29 -
iv.	Contenido y efectos complejos del fallo .....	- 31 -
IV.	<i>Un proceso especial dentro de la Ley Procesal del Trabajo para la tutela reforzada de los derechos fundamentales del trabajo</i> .....	- 31 -
a.	Un proceso especial de tutela o desarrollo de protección vía la jurisprudencia-	31 -
b.	El objeto de protección del proceso especial ¿Qué derechos fundamentales?.	- 33 -
c.	El proceso especial con las garantías de refuerzo .....	- 36 -
i.	El tratamiento preferente y sumariedad .....	- 36 -
ii.	El plazo para interponer la acción de tutela debe ser razonable y que no necesariamente tenga que darse por despedido para obtener reparación por parte del empleador .....	- 38 -
iii.	La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del trabajo -	39 -
iv.	Aligeramiento de la carga probatoria.....	- 39 -

v. Contenido complejo del fallo .....	- 40 -
V. Conclusiones .....	- 41 -
VI. Bibliografía .....	- 42 -



## **I. Introducción**

Para el reconocimiento pleno de los derechos fundamentales en el trabajo es necesario, además del reconocimiento constitucional, tener los cauces procesales adecuados, céleres y eficaces que protejan de manera completa y suficiente estos derechos.

Como señala Carnelutti la relación entre el derecho sustantivo (derechos fundamentales) y el derecho procesal (cauce constitucional y cauce ordinario) es ineluctablemente interdependiente. (1971, p. 39), por lo tanto, se entiende que, si una de ellas falla, la otra no se realiza.

Sin embargo, en el Perú se cuestiona si existe un reconocimiento pleno de los derechos fundamentales en el trabajo, y ese es el planteamiento del problema que aborda la presente investigación.

El objetivo de la investigación es responder si en el Perú existe una protección completa, suficiente y eficaz de los derechos fundamentales del trabajo. Para ello se hará un análisis de los modelos de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales del trabajo y las garantías procesales de refuerzo, seguidamente de un análisis del modelo de protección adoptada por el Perú para la protección de tales derechos y finalmente, se postulará las aproximaciones de lo que debería contener un proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en el trabajo.

Como se podrá apreciar en esta investigación, la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en el trabajo es una tarea inacabada en nuestro país, ello debido a que no se garantizan de forma idónea, completa y eficazmente la protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

La acción de amparo es una vía de protección de derechos fundamentales de carácter residual y en la Ley procesal del Trabajo no existe un proceso especial de tutela de derechos fundamentales con las garantías procesales de refuerzo sistematizadas y completas para la protección de tan importantes derechos.

## **II. Los modelos de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y sus garantías de protección**

Los derechos fundamentales del trabajo y su tutela procesal deben ser considerados como entidades inseparables, pues los derechos fundamentales del trabajo sólo podrán hacerse efectivos en la medida de que cuenten con mecanismos rápidos, adecuados y eficaces para su protección.

El Tribunal Constitucional ha descrito esta vinculación indefectible como un presupuesto necesario para cualquier sociedad democrática:

Así, los derechos fundamentales y los procesos que los tutelan se constituyen en el presupuesto indispensable para un adecuado funcionamiento del sistema democrático en el instrumento concretizador de los valores, principios y derechos constitucionales. (2005: párr.8)

No existe un modelo único para la protección judicial de los derechos fundamentales del trabajador que garantice de por sí su eficacia, idoneidad y satisfacción, puesto que la experiencia comparativa nos enseña que puede existir varios modelos de protección; lo que si es necesario es que todos los modelos tengan las garantías mínimas de refuerzo para dicha protección. A continuación, se analizará los modelos de protección judicial y las garantías de refuerzo que hasta ahora se pueden verificar como esenciales para la protección idónea, satisfactoria y eficaz de los derechos fundamentales del trabajo.

### **a. Modelos de protección jurisdiccional**

La instauración de esta tutela procesal de los derechos fundamentales del trabajo en el ámbito laboral ha llevado a los diversos ordenamientos jurídicos por básicamente tres caminos a la hora de diseñar la reacción judicial frente a concretas y presuntas vulneraciones de los derechos fundamentales del trabajo, para la búsqueda de la preservación o el restablecimiento inmediato del derecho fundamental lesionado.

En un primer modelo, se contempla a la vía constitucional como única vía idónea para la protección de los derechos fundamentales del trabajo, existiendo

una ausencia en las leyes procesales de trabajo de un proceso especial para la tutela de estos derechos.

En un segundo modelo, se contempla la protección por la vía ordinaria previstas en la Ley Procesal del Trabajo.

Un tercer modelo, se diseña una vía especial y propia del Derecho del Trabajo, la que suele denominarse, procedimiento de tutela laboral.

A continuación, se desarrollará con mayor detalle estos tres modelos.

#### **i. El amparo constitucional como vía alternativa de reparación de los derechos fundamentales del trabajo**

La acción de amparo fue el primer instrumento procesal que los países instauraron para la tutela de los derechos fundamentales en general. En el Perú fue la Ley N° 23506, denominada Ley de Hábeas Corpus y Amparo, del 8 de diciembre de 1982, la que incorporó este proceso para la tutela de los derechos fundamentales distinto al ámbito de protección del Hábeas Corpus.

“El amparo constitucional es una institución procesal producto del tránsito del Estado de derecho basado en la ley hacia un Estado de derecho basado en la Constitución.” (Landa, 2011, p. 208) El amparo constitucional busca la protección de los derechos fundamentales en general para la restauración o reparación del derecho fundamental en el plazo más breve posible; en busca de este objetivo se instaura un proceso especial en la jurisdiccional constitucional.

Su finalidad esencial es la protección de los derechos fundamental frente a violaciones actuales o amenazas (ciertas o inminentes) de su transgresión. De esta forma convierte el alto significado de los derechos fundamentales en algo efectivo, abriendo la puerta para la protección formal y material de estos, permitiendo al Tribunal Constitucional cumplir con la función de supremo intérprete de los derechos fundamentales. (Tribunal Constitucional, 2005, párr. 13)

Este mecanismo procesal protege un amplio catálogo de derechos reconocidos en las normas constitucionales. En este tipo de proceso no hay

una diferenciación entre los derechos constitucionales, derechos y derechos fundamentales en el trabajo. Es decir, el trabajador acude a la tutela del amparo laboral en su calidad de ciudadano.

(...) Por ello, teniendo en cuenta las dimensiones «subjetiva» y «objetiva» de los derechos fundamentales, los mencionados procesos constitucionales no solo protegen los derechos fundamentales entendidos como atributos reconocidos a favor de los individuos, asegurando su contenido y removiendo aquellos obstáculos que interfieran en su plena efectividad, sino también, en cuanto se trata de los valores materiales del ordenamiento jurídico. (Eto Cruz, 2018, pp. 211-212)

Como se puede apreciar, la protección constitucional vía acción del amparo nace a partir del individuo en su calidad de ser humano, pero no se reconoce la particularidad especial de la relación laboral, es decir, la relación de subordinación que se establece en la relación laboral y todo lo que ello involucra.

Como se verá más adelante, la tutela de los derechos fundamentales del trabajo se ha visto seriamente restringido por este modelo de protección porque la acción de amparo tiene el carácter de *última ratio*.

Por esta razón, si existen otras vías para la protección del derecho invocado, el amparo será improcedente, según lo establecido en el artículo 5º, inciso 2 de nuestro vigente Código Procesal Constitucional. En otros términos, ello no quiere decir otra cosa más que el amparo será procedente en la medida que no exista otro proceso específico o particular, igualmente o más idóneo para la protección del derecho amenazado o vulnerado. (Avalos, 2017, p. 55)

## **ii. La protección en las vías ordinarias previstas por el Derecho Procesal del trabajo**

Este modelo de protección consiste en la omisión de un proceso especial para la tutela de derechos fundamentales y, por lo tanto, en el caso que al



trabajador se lesione sus derechos fundamentales laborales deberá recurrir a las formas de protección establecidas en la jurisdicción laboral ordinaria.

Este modelo de protección no otorga garantías procesales de refuerzo que garanticen la eficacia de estos derechos, y si lo hacen, éstas garantías se encuentran dispersas, limitadas para algunos derechos fundamentales vulnerados y no están sistematizados como lo estarían en un proceso especial de tutela de derechos fundamentales laborales.

José Luis Ugarte Cataldo ha señalado, en referencia a estos dos modelos, la constitucional y la ordinaria, que dichos modelos tienen graves limitaciones, en la medida de que la protección por la vía constitucional en la acción de amparo, no se reconoce la relación de subordinación que existe en la relación laboral; en la protección en la vía ordinaria, por el contrario, no se reconoce el carácter especial de los derechos que se busca tutelar.

El problema que suelen plantear estas dos vías-la constitucional y la laboral común- es que la primera no es sensible al tipo de relación en la que se está ejerciendo el derecho-la relación laboral-, y la segunda, no es sensible al tipo de derecho que se está intentando cautelar- un derecho de máxima jerarquía. De ahí, entonces, que estas vías pueden no contener las condiciones necesarias para una protección eficaz-, ya sea porque no establecen las consecuencias jurídicas necesarias e idóneas para este tipo de derechos, como la nulidad de acto, medidas reparatorias e indemnización por daño moral. (2018, p 38)

### **iii. El procedimiento de tutela como un procedimiento especial dentro de la Ley Procesal del trabajo**

Por otro lado, en los países donde hay mayor institucionalidad, como es el caso de España, Chile, Nicaragua, entre otras, las legislaciones han contemplado una protección dualista donde se instaura una vía procesal especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo en las leyes procesales de trabajo, y de forma subsidiaria la protección constitucional vía acción de amparo.

La justificación de este modelo de protección es la relación de subordinación y dependencia entre el trabajador y el empleador que regula el Derecho del Trabajo, por un lado; y por otro lado, la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales en el trabajo que exige la máxima protección con la máxima importancia y con la máxima celeridad.

Con este tipo de procesos se permitirá construir mejores herramientas procesales para la protección de los derechos fundamentales del trabajador debido al sujeto titular y del espacio en la que se ejerce la relación laboral, que es un espacio jerarquizado bajo el principio de la subordinación.

Se puede recurrir a una vía especial y propia del Derecho del Trabajo, mediante lo que suele denominarse tutela laboral. La justificación de esta opción es que, desde la especialidad del Derecho del Trabajo, hay mejores posibilidades de construir una herramienta eficaz de protección de los derechos que le son propios debido al sujeto titular- el trabajador- y del espacio en que se ejercen -la relación laboral-. (Ugarte, 2018, p. 38)

El procedimiento de tutela laboral es distinto a la tutela constitucional del amparo, pues éste último tiene la finalidad de restablecer al más breve plazo el o los derechos fundamentales lesionados, sin considerar en su estructura, ni en su procedimiento la correlación de fuerzas de los sujetos intervinientes en el conflicto. “En el tutelar laboral, en cambio, la consideración de la disparidad de fuerzas ha sido fundamental al determinar su estructuración, lo que nos permite concluir, haciendo honor a su denominación, que el mismo es una modalidad procesal no solamente cautelar sino «protectoria». La finalidad de este procedimiento es obtener del aparato jurisdiccional una sentencia declarativa, cuando ella sea pertinente, que tendrá un doble efecto: decretar la interrupción de la conducta lesiva de derechos fundamentales y ordenar todas las actuaciones necesarias para reparar el daño causado a la parte que ha sufrido la vulneración” (Ahumada, 2018, p. 36)

En la medida de que la tutela constitucional, la acción de amparo, tiene carácter subsidiario, ello exige que las jurisdicciones ordinarias contemplen vías procesales especiales que tutelen los derechos

fundamentales, donde se pueda contemplar y reconocer las características que tiene en cada disciplina jurídica.

De esta manera, la acción de amparo sólo se ocupará de aquellas situaciones, que además de involucrar afectaciones de derechos fundamentales, tengan un ropaje de relevancia constitucional.

La experiencia comparativa, en los países que tienen aprobada una vía especial de tutela para los derechos fundamentales del trabajo coinciden que es la vía más adecuada para tal tutela, pues este procedimiento tiene mayores garantías:

Habitualmente, el procedimiento más beneficioso es el procedimiento específico y especial de los artículos 177 al 184 de la LJS, denominado «de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas». Procedimiento dotado de las mayores garantías, ya que supone: la supresión de ciertos trámites, la legitimación del sindicato para intervenir como coadyuvante del trabajador afectado, la intervención obligatoria del Ministerio Fiscal en calidad de parte, posibilidad de solicitar medidas cautelares en los casos y las condiciones previstas en la ley, la facilitación de la actividad probatoria del trabajador, al que sólo se le exige aportar indicios de la lesión invocada, la necesidad de que el fallo de la sentencia, si considera que se ha producido la vulneración alegada, declare la nulidad radical del acto lesivo y fije la indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el afectado incluyendo los daños morales, acceso al recurso de suplicación en todos los casos, y ejecutividad de la sentencia desde que se dicte sentencia. ( Pazos, 2016, p. 117)

#### **b. Las garantías procesales de refuerzo para la protección de los derechos fundamentales del trabajo**

El derecho procesal del trabajo como elemento indelible del derecho del trabajo debe construir un mecanismo mediante el cual el juez laboral restablezca, de manera preferente y sumaria, derechos fundamentales del trabajo.

Como se señaló, no existe un modelo único para la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, sin embargo, consideramos que dichas formas deberían cumplir «con determinadas condiciones -mínimas- que procuren la eficacia de la tutela» (Ugarte, 2018, p. 37)

Para José Luis Ugarte Cataldo, deberían tener tres condiciones las modalidades de protección legal para la tutela de derechos fundamentales: “Primero, una tutela amplia de derechos, segundo, la resolución de problema probatorio, y tercero, un sistema de reparación integral frente a las vulneraciones” (Ugarte, 2018, 40)

Para José Antonio Baz Tejedor las características o condiciones son; celeridad, la economía procesal, amplias facultades para el juzgador, un sistema flexible de medidas cautelares, que los efectos del fallo protector sean esencialmente preventivos y reparadores, evitando la violación actual o inminente de derechos fundamentales, además de conllevar la restitución en el goce de tales derecho al afectado, medidas enérgicas y rápidas en la ejecución del fallo judicial que conceda la tutela, la índole de la materia sobre la que el amparo recae implica. (2006, p. 38)

El modelo procesal más idóneo será sin duda el que otorga más garantías al proceso de tutela de derechos fundamentales. Sin embargo, para entender qué garantías son inescindibles al proceso de tutela de derechos fundamentales del trabajo no se debe olvidar que:

La finalidad u objetivo perseguido, esto es, el para qué de esta protección y de su establecimiento, consiste en preservar y/o restablecer con carácter inmediato el derecho cercenado, así como de reparar los eventuales perjuicios producidos, lo cual debe redundar en una tutela judicial efectiva. (Baz Tejedor 2006, p. 39).

En el mismo sentido ha opinado Adolfo Ciudad Reynaud ha señalado que:

En un estado democrático, los derechos fundamentales en el trabajo se garantizan con el máximo rango, con la máxima importancia, y; con la máxima fuerza jurídica. Por lo tanto, para la tutela judicial de estos derechos no pueden aplicarse las reglas del proceso ordinario, sino que deben establecerse: a) reglas simples y de celeridad acentuada; b) que en

casos extremos puedan implicar la suspensión inmediata del acto impugnado con el objeto de evitar lesiones de carácter irreparable; c) que operen la inversión de la carga de la prueba, y; d) que la ejecución de la sentencia sea inmediata en forma provisional. (2011, p. 72)

Ahora bien, pasaremos a estudiar a cada una de estas garantías procesales.

#### **i. Tratamiento preferente**

El tratamiento preferente indica dar trámite y resolver con prioridad estos casos de tutela de derechos fundamentales sobre los otros tipos de procesos, incluso si ello signifique no respetar el turno de llegada. En la Ley Procesal del Trabajo ningún tipo de proceso tienen tal cualidad.

En la experiencia comparativa, existe ordenamientos jurídicos como la española en donde se les garantiza este tratamiento preferente desde su Constitución Política, como es el caso español. En efecto, la preferencia y la sumariedad son dos garantías que están reconocidas expresamente en la Constitución Española, en su artículo 53, numeral 2.

“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad (...)”

La preferencia permite darle a la causa prevalencia absoluta, resolver la causa en primer lugar, este tratamiento se justifica por la naturaleza de los derechos que se pretende tutelar, que son derechos fundamentales de trabajo.

Esta preferencia permitirá alterar el orden regular de la tramitación y/o decisión de los asuntos, debiendo ser incoados aquellos asuntos referentes a la tutela de derechos fundamentales inmediatamente después de que se presente el escrito en que se plantee dicha pretensión, sin esperar el turno que le corresponda, postergándose el conocimiento del resto de los litigios. (citado en Castro, p. 18)

En España, el tratamiento preferente del proceso de la Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas está regulado en el artículo

179, que establece “La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.”(Ley 36/2011)

La Sentencia del Tribunal Constitucional español en su STC 81/1992, de 28 de mayo, señala “(la preferencia) implica la prioridad absoluta por parte de las normas que regulen la competencia funcional o despacho de los asuntos.”

## **ii. Proceso sumario**

Con este concepto lo que se busca es que los procesos sean sustancialmente rápidos o acelerados, como se señaló, en España tiene un reconocimiento constitucional.

La sumariedad despliega dos aspectos distintos, la sumariedad cuantitativa y la sumariedad cualitativa.

La sumariedad cuantitativa consiste en un aligeramiento de los trámites y plazos procesales, con el objeto de que el litigio se resuelva con la máxima celeridad posible. Se puede omitir pasos como la conciliación previa, o reclamación administrativa previa, por ejemplo; o que el plazo para celebrar los actos de conciliación y juicio puede ser recortados de forma superlativa, en la medida de la emergencia de la que se trate; o que la sentencia deberá formularse verbalmente.

La sumariedad cualitativa implica que el objeto del proceso debe ceñirse exclusivamente al conocimiento de la eventual lesión a los derechos fundamentales y, en consecuencia, no pueda acumularse con otras de distinta naturaleza. (Álvarez del Cuvillo, P. 2)

En consecuencia, para lograr la sumariedad es necesario la aligeración de los trámites procesales y concentrarse en remediar el derecho fundamental vulnerado. Ello sólo será posible cuando se garantiza el trato preferente, en el marco de un proceso especial de tutela que busque de forma prioritaria la reparación del derecho fundamentales del trabajo sobre todos los demás tipos de procesos.

### **iii. Legitimación especial de terceros**

A partir del concepto de legitimación se define quién puede acudir al proceso y acceder a una sentencia de fondo referida a un derecho fundamental, en el caso de la tutela de derechos fundamentales en el trabajo.

Ahora bien, cabe advertir que la legitimación no puede ser confundida con la capacidad para ser parte de un proceso de manera abstracta, toda vez que la legitimación constituye la capacidad para ser parte del proceso de manera concreta.

La legitimación se refiere a la capacidad que tiene un sujeto de derecho de ser parte en un proceso determinado. La legitimación debe analizarse de manera particular en cada proceso, con relación al demandante y demandado; así como en relación con el trabajo o intereses que se afirme en la demanda. (Prado & Zegarra, 2018, p. 48)

La legitimación para intervenir en el proceso es un tema importante porque, a través de ella determina quién puede iniciar un proceso judicial de tutela para la restitución de un derecho fundamentales que puede ser de un tercero o suyo propio.

Ahora bien, la legitimación será ordinaria cuando el demandante es el titular del derecho cuya tutela requiere y el demandado será el sujeto a quien se le imputa la obligación. La legitimación extraordinaria se refiere a todos aquellos supuestos en los que se permite a una persona iniciar una demanda sin afirmar la titularidad del derecho invocado. Esta legitimación constituye un supuesto de excepción, y sólo será válida cuando una ley así lo habilite.

En el ámbito del proceso de tutela de derechos fundamentales, la legitimación que se permite será la ordinaria y la extraordinaria, en la medida de que la naturaleza del derecho fundamental así lo exige.

En efecto, para la tutela de los derechos fundamentales contemplan una legitimación ampliada, es decir, tendrán legitimidad activa el trabajador

que tenga interés legítimo, pero también tendrán legitimación las organizaciones sindicales, el Ministerio Público.

La legitimación pasiva será por excelencia el empleador, por excelencia, y en el sector público las administraciones o entidades públicas. Sin embargo, podría ampliarse a cualquier sujeto que resulte responsable, con la independencia del vínculo que le une al empresario, pero que la vulneración del derecho fundamental se produjo con ocasión del trabajo.

En la experiencia española, de acuerdo con el artículo 177 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Laboral, Ley 36/2011 (En adelante, LJJL), cualquier sindicato invocando un derecho o interés legítimo que considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso podrá recabar tutela.

En caso de que sea el trabajador el sujeto lesionado, la organización sindical podrá intervenir como coadyuvante. En caso de entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, se podrán apersonar, pero con la voluntad del trabajador perjudicado.

Con respecto a la comparecencia pasiva, la legislación española es omnicompreensiva, en efecto, en el mismo artículo 177, numeral 4 señala que la víctima de acoso o de lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento de orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario, como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario.

En el caso chileno, además le otorga legitimidad extraordinaria a la inspección del trabajo, en efecto, en su artículo 486 señala que “si en el ámbito de sus atribuciones conoce de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal correspondiente, y agrega que esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este párrafo



(artículo 486). Agrega la ley, que en estos casos la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte” (Ugarte, 2018, p. 56)

#### **iv. Aligeramiento de la carga probatoria**

La doctrina es unánime al considerar que en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo, el escenario probatorio es especialmente difícil para el trabajador. Por lo tanto, en todos los modelos se les otorga mecanismos de aligeramiento de la prueba.

Esto se fundamenta en dos razones principales; el primero, las conductas antijurídicas que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores, por lo general son conductas aparentemente neutras, simuladas, encubiertas. Ello hace difícilísima la acreditación de las verdaderas motivaciones de la conducta discriminatoria.

Segundo, existe un contexto probatorio hostil, ya que será el empleador el que tiene mayor proximidad y dominio sobre los medios probatorios, por lo que la situación es de una desigualdad probatoria bastante marcada.

Ante esta desigualdad material de la relación procesal, el derecho procesal interviene igualando las herramientas para ambas partes, para ello se establece reglas especiales de la carga probatoria a favor de la posición del trabajador, agravándose para el empresario.

En ese sentido, se trata de una regla legal que descansa en una sólida razón de política-social fundada en la protección de los trabajadores: si se pretende hacer de la tutela judicial de sus derechos fundamentales algo relevante en el mundo real del trabajo, hay que ir más allá de las ampulosas declaraciones formales de las normas en la materia. Para ello es necesario asumir que lo que nos interesa socialmente hablando es que un -hecho verdadero- no pase por -hecho falso- solo por razón de un estándar innecesariamente exigente en la materia. Sobre todo, cuando ese hecho es la vulneración de los derechos más relevantes el sistema jurídico respecto del contratante débil de la relación de trabajo. (Ugarte 2018, p. 68)

Las experiencias comparadas contemplan esta facilitación probatoria, que pueden ir desde sistemas de presunciones como ocurre en los sistemas Español y Chilena, hasta la total inversión de la prueba como pasa en Uruguay.

En España en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convecciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (José Baz Tejedor, 2006, pág. 200)

De igual forma en Chile, en su artículo 493 del Código de trabajo, señala “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”

En el caso Uruguay, el aligeramiento probatorio es bastante marcado. En efecto, en el artículo 2º, en sus dos últimos párrafos de la Ley N° 17940, señala:

“El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y otra entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.”

#### **v. Contenido complejo del fallo**

En los procesos de tutela lo que intenta resolver son los efectos jurídicos del acto lesivo de derechos fundamentales del trabajador, mediante un mecanismo de reparación amplio. Para ello, se debe articular un haz completo de consecuencias, lo que la doctrina ha llamado sentencia compleja.

En primer lugar, una consecuencia jurídica inhibitoria de la conducta antijurídica que vulnera un derecho fundamental, en razón a ello el juez dictará el mandato de cese inmediato de dicha conducta.

En segundo lugar, dicha conducta conllevará a una serie de consecuencias reparatorias en sentido exacto de la palabra, estas medidas de reparación deberán ser de tal forma que se logre una garantía de no repetición o inhibición futura de la conducta antijurídica.

Finalmente, habrá una consecuencia pecuniaria, que es la tutela resarcitoria fijada por el juez, atendiendo el perjuicio provocado con la conducta lesiva del empleador.

Wilfredo Sanguinetti señala que el contenido de las sentencias complejas de tutela debiera tener hasta cuatro formas de tutela distintos, estas son: primero, una sentencia declarativa, contener expresamente que existe una vulneración ilícita; segundo, tutela inhibitoria, es decir la orden del cese inmediato del cese de la conducta; tercero, una tutela restitutoria, de restablecer al afectado el disfrute de su derecho, es decir, anular todos los efectos que generó la conducta ilícita vulneradora de derechos fundamentales; y finalmente, cuarto, la tutela reparadora, que busca reparar las consecuencias del acto, que no se han visto satisfechas con los otros mecanismos de tutela, a través del abono de una indemnización, ya sea del lucro cesante, o ante la imposibilidad de volver al estado anterior, es decir, es irreversible compensarla, e incluso compensar el daño moral que se le ocasionado al accionante.” (2012, min. 1:22:28)

El artículo 182 de la Ley 36/2011, española señala:

“Artículo 182. Sentencia.

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad

infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.” (2011)

### **III. La protección de los derechos fundamentales en el trabajo en la Ley procesal del trabajo**

#### **a. El amparo como mecanismo de protección de los derechos fundamentales**

Hasta el 2004, cuando se emitió la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 28237, se consideraba la acción de amparo como un proceso «alternativo», es decir “al que se puede acudir no bien se culmina con agotar la vía previa, y siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución.” (Tribunal Constitucional, 2001, Párr. 3).

Con el devenir de los años, este proceso a develado sus limitaciones de su propia naturaleza, una de las causas más importantes fue la excesiva amparización, y la consecuencia ralentización de su duración.

Como bien señala el maestro Cesar Landa:

Sin embargo, el desarrollo contemporáneo de la justicia constitucional en torno a los tribunales constitucionales o cortes supremas ha hecho del proceso de amparo el mejor indicador para caracterizar el estado de la tutela de los derechos fundamentales en la región latinoamericana. Si bien el amparo ha surgido como un instrumento procesal de fortalecimiento de dichos derechos, también es cierto que en la actual hora democrática existen déficits de institucionalidad estatal y social que llevan a concebir al amparo como un noble sueño o como una pesadilla. (2011, p. 209)

Frente a ello, el Tribunal Constitucional cambió su perspectiva de protección de derechos fundamentales limitándose a proteger los derechos fundamentales con carácter extraordinario, cuando no existía una causa igualmente satisfactoria que pueda tutelar el derecho fundamental.

Ello se ve reflejado en el numeral 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional del año 2004 que, establece como causales de improcedencia, que existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de hábeas corpus.

Posterior a ello, el Tribunal Constitucional ha ido restringiendo la procedencia de las demandas de amparo, limitando cada vez más las causales de procedencia por cada derecho fundamental.

En el ámbito laboral, la Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 0206-2005-PA/TC, del caso Baylón Flores, que antes de analizar sobre el fondo del asunto, el Tribunal Constitucional hizo un análisis si la ley ordinaria, en este caso la Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, tenía o no un proceso igualmente satisfactorio para tutelar el derecho al trabajo, y bajo ese argumento, desestimó la demanda.

El Tribunal Constitucional señaló, en dicha sentencia, el cambio del carácter de las demandas de amparo a uno de carácter subsidiario para la procedencia de las demandas de amparo

La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiaridad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme el artículo 5º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. (Tribunal Constitucional 2005, párr.3)

El Tribunal Constitucional señaló que, la vía ordinaria también es competente para asumir, en primer nivel, la protección de los derechos fundamentales; por lo tanto, el Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, pueden otorgar dicha protección, en virtud del artículo 138º de la Constitución Política.

En consecuencia, solo en los casos en que no exista, en la vía ordinaria, un cauce procesal idónea, satisfactoria o eficaz para la cautela de un derecho fundamental, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizado, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinario del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerando y no el proceso ordinario de que se trate. (Tribunal Constitucional, 2005, párr.6)

Con ello hace una descripción bastante clara del carácter extraordinario de la acción de amparo para la protección de los derechos fundamentales.

Cabe preguntarse, ante tal característica, qué es una vía ordinaria «igualmente satisfactoria» a la vía proceso constitucional de amparo. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que se debe analizar cada caso concreto y debe cumplirse estos cuatros requisitos:

- Que la estructura del proceso sea idónea para la tutela del derecho;
- Que la resolución que se fuera a emitir deba brindar tutela adecuada;

- Que no exista riesgo de que se produzca irreparabilidad; y
- Que no exista necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

En sentido inverso, la ausencia de cualquiera de estos presupuestos revelará que no existe una vía idónea alternativa al amparo, por lo que la vía constitucional quedará habilitada para la emisión de un pronunciamiento de fondo (salvo que se incurra en alguna otra causal de improcedencia” (Tribunal Constitucional, 2013, párr. 14)

Seguidamente, el Tribunal Constitucional pasa analizar, a la luz de este carácter, si la Nueva Ley Procesal del Trabajo podría ser una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos fundamentales laborales.

Efectivamente, este Tribunal no puede obviar que actualmente en gran parte del país se encuentra en vigor una Nueva Ley Procesal del Trabajo, Leym N° 29497, que cuenta con procesos céleres y medidas cautelares garantías, regulación que exige a los jueces constitucionales evaluar, a la luz de los casos concretos y de los criterios establecidos en los Fundamentos 12 al 15 de la sentencia, la procedencia o el rechazo de la demanda de amparo. (Tribunal Constitucional 2013, párr. 24)

Su razonamiento termina señalando que la en la Nueva Ley Procesal del Trabajo existe una vía ordinaria especialmente protectora, que es el proceso abreviado laboral, cuya estructura, señaló, permite brindar una tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral como única pretensión. Por lo tanto, señaló que la Ley Procesal del Trabajo contempla una vía procesal igualmente satisfactoria, siendo competente para resolver la referida pretensión única el juzgado especializado de trabajo. (Tribunal Constitucional 2013, párr. 27)

Nosotros no estamos de acuerdo con dicha aseveración, y lo sustentaremos en los siguientes apartados donde detallaremos cuáles deberían ser las garantías procesales que debería tener el cauce ordinario para que tutele de forma adecuada los derechos fundamentales de trabajo.

## **b. Las garantías de refuerzo en la Ley Procesal del Trabajo**

Si bien en nuestra Constitución Política no existe una remisión expresa sobre la tutela de los derechos fundamentales ante Tribunales ordinarios, como lo hacen en otras legislaciones, como la española<sup>1</sup>, el artículo 38 de la Constitución Política del Perú vincula a todos los poderes públicos y ciudadanos a respetar y hacer cumplir y defender la Constitución, en las que se incluye los derechos fundamentales del trabajo, y por otro lado, el numeral 3° del artículo 139 de la Constitución que establece como principio de la función jurisdiccional a la tutela jurisdiccional.

El profesor Wilfredo Sanguineti señala que la carencia de un procedimiento de tutela es una omisión imperdonable de la Ley procesal del Trabajo, sin embargo, menciona, que no necesariamente la experiencia comparada se ha restringido aprobar procedimientos autónomos para la protección de la libertad sindical. La experiencia española lo que ha hecho es introducir un conjunto de garantías específicas de protección de los derechos fundamentales que están encaminadas a la protección procesal de estos derechos, dentro del proceso ordinario. El profesor señala cinco garantías:

Primero, la Sumariedad, procedimientos sumarios, pero entendido como abreviación de los trámites generales, celeridad en la sustanciación y finalmente preferencia en el despacho; segundo, un rol especial a las organizaciones sindicales, dentro del procedimiento de tutela, especialmente cuando se trate de tutela de derechos colectivos o cuando se trate de representación de los intereses de sus afiliados; tercera, previsión de la posibilidad de solicitar la suspensión del comportamiento lesivo del acto que se impugna que vulnere el derecho fundamental; cuarta, facilitación o aligeramiento de la carga probatoria, normalmente a través del uso de la prueba de presunciones o prueba de indicios, pero no propiamente a la inversión de la prueba aunque en algún

---

<sup>1</sup> La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 vigente, en su numeral 2 del artículo 53 establece el derecho a la tutela jurisdiccional de las libertades y derechos fundamentales ante Tribunales ordinarios a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad: "53.2 Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30º" (Constitución Española 1978: 32)



ejemplo también hay, y finalmente, atribución de un contenido complejo de la sentencia e condena, capaz de garantizar el restablecimiento del afectado en el goce de sus derechos, y además, que se reparen en su persona las consecuencias ilícitas de su acto que no se han podido anular o desaparecer con la sentencia.

Por ello, este autor, señala que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con una lectura atenta, la mayor parte de estas garantías están presentes o se pueden hacer valer.

Si bien resalta que estas garantías están presentes, pero de forma dispersa, asistemática, pero están. Destaca que no están específicamente para la tutela de los derechos fundamentales, sino que están previstas, bien para el alcance general para todos los derechos o bien para específicamente para algunos derechos fundamentales. (Sanguinetti, 2012, mín. 19:35-22:13)

De estas alegaciones, nos quedamos con que la omisión de una tutela especial de derechos fundamentales es una omisión grave de la Ley Procesal del Trabajo, tal como concuerda, no sólo el profesor Wilfredo Sanguinetti (2012), sino otros laboristas como Elmer Arce, Adolfo Ciudad, Oxal Ávalos, entre otros. Al respecto Elmer Arce ha señalado:

(...) la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) ha desperdiciado la gran oportunidad de crear un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales. Como lo tienen Chile o España, que permita a los jueces laborales asumir su función sin necesitar de la venerable ayuda del TC. (2012, p. 437)

Consideramos que el proceso abreviado no es idóneo para la protección de los derechos fundamentales de trabajo por las siguientes razones:

- a) La construcción de esta vía procesal es jurídicamente neutra, es decir, en su configuración no se ha considerado la exigencia del derecho de proteger los derechos fundamentales con el máximo rango, con la máxima importancia, y con la máxima fuerza jurídica como exige la naturaleza de estos derechos fundamentales.
- b) El proceso abreviado protege sólo un tipo de vulneración, el despido por razones prohibidas, siempre y cuando se plantee la reposición como mecanismo de reparación y que ésta sea planteada como pretensión

principal única, quedando por fuera los demás derechos fundamentales específicos e inespecíficos del trabajo, como por ejemplo la discriminación laboral, el acoso laboral, el acoso sexual, entre otros.

- c) La estructura del proceso abreviado y laboral esta diseñado desde un corte patrimonialista, parte del presupuesto que el único conflicto o litigio jurídico laboral digno de amparo judicial es el que involucra el ejercicio de derechos valubles en términos económicos, por ello, el factor diferenciador entre el proceso abreviado y el ordinario es de tipo económico, de acuerdo con el petitorio de la demanda.

#### **i. El tratamiento preferente y sumariedad**

En la Ley Procesal del Trabajo no se otorga carácter preferente a ningún proceso, sumado a que no existe una vía especial para la tutela de los derechos fundamentales.

Con respecto a la sumariedad, el proceso abreviado podría ser considerado como un proceso sumario tanto en el ámbito cualitativo como en el cuantitativo.

Desde el punto de vista cuantitativo el proceso abreviado cuenta con una sola audiencia de conciliación y juicio y en ella se concentra todos los actos procesales. En efecto, el artículo 48° de la Ley Procesal del Trabajo establece:

“La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, una seguida de la otra (...)”

Con respecto a la sumariedad del tipo cualitativo, el proceso en sí no cumple con tal característica, porque el justiciable puede incluir varias pretensiones con la condición de que no supere las cincuenta (50) URP originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativa, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Aunque, el artículo 2 prevé que, en proceso abreviado, los jueces especializados serán competentes para resolver la reposición, cuando se plantea como pretensión principal única y las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En efecto, en la Ley Procesal del trabajo, el artículo 2, numeral 2 establece que en vía abreviada se ventilará las pretensiones referidas a la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única. Y en el artículo 2, numeral 3 se ventilará en abreviado las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En consecuencia, se podría decirse que todo despido que vulnere derechos fundamentales laborales puede ventilarse en esta vía, y todas las acciones que vulnere la libertad sindical, sin embargo, con ello no se podría señalar que la Ley Procesal del Trabajo tutela de forma suficiente los derechos fundamentales del trabajo, por las siguientes razones:

Primero, porque el despido no es la única forma de vulnerar derechos fundamentales, existe muchas otras formas de afectarlos, un ejemplo de ello, las conductas discriminatorias en la relación laboral, o la contratación con motivos prohibidos; segundo, este proceso no tiene las otras garantías de refuerzo para la protección para la tutela de los derechos fundamentales, como el aligeramiento de la prueba, la garantía de la suspensión del acto, o el contenido complejo del fallo.

Oxal Ávalos Jara sostiene que el proceso abreviado laboral es una vía igualmente satisfactoria cuando estamos ante las figuras de despidos incausados y fraudulentos

(...) Podemos concluir señalando que a priori el proceso abreviado laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo sí resulta ser una vía específica igualmente satisfactoria que el amparo para la protección de derechos fundamentales cuando estamos ante las figuras de los despidos incausados y fraudulentos y, en general frente a todo despido que lesione derechos fundamentales del trabajador. (2017, Pág. 73)

Sin embargo, el mismo autor reconoce que el proceso abreviado no puede tutelar de forma completa todas las conductas lesivas de derechos fundamentales del trabajo.

Sólo en algunos casos, cuando se demuestre una situación urgente que ha motivado que el trabajador acuda al proceso de amparo, el juez constitucional deberá resolver el proceso constitución de amparo, ya que la declaración de improcedencia de este proceso llevaría, al final, a que el trabajador inicie un nuevo proceso (el proceso abreviado laboral), lo cual podría conllevar a la irreparabilidad de su derecho fundamental a situaciones realmente injustas. (2017; Pág. 74)

## **ii. La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del trabajo**

La legitimación en la ley procesal del trabajo es la garantía más amplia que se otorga el artículo 8.1 le otorga capacidad para comparecer sin necesidad de representación legal a los menores de catorce años.

En caso de menores de 14 años, el juez deberá poner en conocimiento del Ministerio Público la demanda interpuesta para que actúe según sus atribuciones, que se entiende es la defensa de la legalidad, asegurar los derechos de los menores de edad.

Además de ello, la Ley Procesal del Trabajo otorga una amplia legitimación a las organizaciones sindicales y no sólo legitimación ordinaria (artículo 8.1), es decir, para la defensa de sus intereses, sino también se le otorga legitimación extraordinaria para comparecer en defensa de sus dirigentes sin poder especial de representación. (artículo 8.2)

Además, contempla que en el caso de discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos (legitimación ordinaria) una organización sindical, una asociación o instituciones sin fines de lucro dedica a la protección de derechos fundamentales con

solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez (legitimación extraordinaria), señalado en el artículo 9.1.

En caso de la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia. (artículo 10)

Con este conjunto de normas, se podría decir, que es una de las garantías de refuerzo más contundentes que tiene en Ley Procesal del Trabajo y sin duda favorece el acceso a la justicia de la tutela de derechos fundamentales.

No obstante, esta legitimación es todavía limitativa, en la medida de que es restrictiva a los derechos fundamentales laborales específicos, dejando afuera toda la gama de derechos fundamentales inespecíficos y no se garantizan la concurrencia de las otras garantías de refuerzo.

Por ello, la aprobación de un procedimiento de tutela de derechos fundamentales podría reforzar la legitimación ordinaria y extraordinaria, ampliándose los supuestos donde se podría legitimar a terceros para la tutela de más derechos fundamentales laborales.

### **iii. Aligeramiento de la carga probatoria**

Como se señaló, este es una garantía esencial que debe tener todo mecanismo de tutela de derechos fundamentales en el trabajo en las dificultades probatorias para la víctima, por las características de las conductas lesionadoras y por el acceso a los medios probatorios que usualmente está bajo el dominio del empleador que es el sujeto pasivo, por lo general, de este tipo de procesos.

La Ley Procesal del trabajo, si bien no hace una mención expresa de las cargas probatorias en la tutela de derechos fundamentales en el trabajo, si tiene un aligeramiento probatorio general para todo tipo de procesos, reglas que se aplican en los procesos ya sea abreviado u ordinario que involucre lesiones de derechos fundamentales en el trabajo.

En efecto, en el artículo 23.5, señala:

“En aquellos casos en que la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetivos y razonables de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”

Qué significa ello, que el demandante ya no deberá aportar al proceso una prueba directa que demuestre la vulneración que se denuncia, bastará con aportar indicios que permita al juez inferir la lesión de los derechos fundamentales a partir de dichos indicios aportados por la parte demandante. Por lo tanto, la prueba directa se suple con el criterio deductivo del juez.

Por su parte, el demandado deberá probar que su conducta encuentra una justificación objetiva y razonable que justifique la conducta, rompiendo la deducción del juez aportado por los indicios de la contraparte.

Roberto Luis Acevedo Mena, señala:

Los indicios son aquellos que, basados en las reglas de la experiencia, permiten inferir- presumir la existencia de un hecho desconocido. Para la NLPT, los indicios están constituidos, entre otros, por las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia, así como de los antecedentes en las conductas de las partes. Y, es qué duda cabe, la conducta de las partes a lo largo de proceso es un de los elementos importantes que conducen al resultado o fracaso del proceso. (2013, p. 190)

El mismo autor señala que en este artículo servirá para los supuestos de despido nulo- incluso de los actos de hostilidad- supone la denuncia de vulneración de derechos fundamentales del trabajador, lo que denota un escenario procesal singular, no solamente por la trascendencia de los derechos implicados, sino por las dificultades probatorias propias de las

causales de despido de compleja acreditación, en tanto los supuestos de hecho constitutivos de despido nulo suponen la necesidad de valorar aspectos subjetivos o abstractos en la conducta del empleador. (p. 191)

#### **iv. Contenido y efectos complejos del fallo**

El principio general de la tutela de derechos fundamentales de trabajo, dado la importancia de su naturaleza jurídica, es el restablecimiento de la integridad de su derecho, como se señaló precedente, el restablecimiento integral de su derecho involucra: Primero, la declaración de la existencia de la vulneración de un derecho fundamental; segundo, la orden judicial del cese inmediato de dicha conducta lesiva; tercero, la restitución completa al estado anterior a la conducta ilícita; y cuarto la reparación de las consecuencias del acto lesivo a través del abono de una indemnización por el daño de lucro cesante, compensación ante la imposibilidad de volver al estado anterior a la lesión y reconocer el daño. Moral.

En la ley procesal del trabajo no existe una remisión expresa de este tipo de sentencia de contenido complejo, lo que peligró gravemente la protección adecuada del derecho fundamental en el trabajo, porque se deja a la libertad del trabajador poder solicitarlo en el petitorio, lo que involucra, además, no poder acceder al proceso abreviado, sino a la vía ordinaria, afectando la garantía de la sumariedad que existe la protección de estos derechos fundamentales en el trabajo.

Para Wilfredo Sanguineti, si bien, en la ley procesal no hay remisión expresa, sin embargo, señala, que son decisiones que deberían hacerse por parte de las partes, a pesar de la indeterminación legal. (min. 1:23:28)

### **IV. Un proceso especial dentro de la Ley Procesal del Trabajo para la tutela reforzada de los derechos fundamentales del trabajo**

#### **a. Un proceso especial de tutela o desarrollo de protección vía la jurisprudencia**

Desde la doctrina se discute si es necesario un proceso especial de tutela de derechos fundamentales o si bastaría un desarrollo jurisprudencia que defina con mayor exactitud la tutela de derechos fundamentales.

Aunque cabe destacar que mayor parte del sector de la doctrina ha señalado que la ausencia de un proceso especial de tutela es una omisión grave de la Ley Procesal del Trabajo, ya que sólo otorgando una expresión procesal para la tutela de los derechos fundamentales se podrá hablar del reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales, por ello, la tutela jurisdiccional es la piedra angular para lograr la eficacia real de los derechos fundamentales y podrán ser ejercidos en la realidad y dejarán ser una simple entelequia o retórica vacía.

Sentado que el derecho fundamental conlleva el derecho a protección que supone la posibilidad, en primer lugar, de acudir al órgano judicial para su defensa y protección, puede deducirse sin dificultad que, conforme lo señala Peces- Barba, «La piedra angular de la protección de los derechos fundamentales es el control jurisdiccional. Solamente cuando el derecho fundamental puede ser alegado por su titular ante un Tribunal de Justicia, es posible hablar realmente, y en un sentido integral de protección» No existe, por ello, objeción alguna a reconocer que la eficacia real de los derechos fundamentales no deriva tanto de la solemnidad o amplitud de su declaración o del reconocimiento en los textos constitucionales, cuanto de la «extensión e idoneidad de sus garantías», ya que sin estas «los derechos subjetivos serían una entelequia, retórica vana. Como suelen decir los anglosajones, where is no remedy there is no right (Blancas, 2007, p. 27)

Por su parte, Javier Arévalo Vela señaló que establecer un proceso especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo debería ser uno de los aspectos que la ley debe reformar.

¿Qué aspectos de esta ley deben reformarse?

-Primero el tema de competencia. Hay que aumentar las competencias de los juzgados de paz. Además, debe definirse con



claridad las reglas de litigación oral dentro del proceso laboral y reformarse el sistema de recursos, ampliando la cuantía para el acceso a la casación cuyas reglas deben definirse. Tenemos también que definir el papel del proceso abreviado laboral y establecer un proceso especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo. En el título preliminar de la NLPT se deben establecer reglas, sobre todo, para la correcta interpretación de las normas de texto de esta ley. (Arévalo, 2018)

Sin embargo, también existe otro sector de la doctrina, que ha señalado que no sería necesario una tutela especial de derechos fundamentales en el trabajo, sino sólo un perfilamiento jurisprudencia, sin embargo, nosotros no compartimos con dicho planteamiento, porque los cambios jurisprudenciales no bastan, ya que no gozan de los atributos legislativos como el carácter erga omnes, la coerción, que sí tienen las normas legislativas; ello posibilita que el cambio sea exitoso.

Además, la jurisprudencia tiene sus limitaciones para la protección de los derechos fundamentales toda vez que éstas están encorsetadas en la legislación procesal del trabajo, además de que no se tienen ninguna garantía de que los criterios sean compartidos y reconocidos de forma unánime.

Es decir, no hay garantía de que todos los jueces acepten líneas jurisprudenciales, ya que éstas carecen de la vinculación necesaria. Por ello, puede haber jueces que no apliquen dichas líneas jurisprudenciales dejando en indefensión al trabajador que se le vulnera un derecho fundamental en el trabajo.

**b. El objeto de protección del proceso especial ¿Qué derechos fundamentales?**

Para una mayor efectividad en la tutela de derechos fundamentales en el trabajo, hay que identificar cuáles son los derechos constitucionales y de ellos, cuáles deberían tener la calidad de derechos fundamentales que deben gozar de una tutela procesal acentuada.

En el ámbito laboral la Constitución Política reconoce los siguientes derechos constitucionales:

- Derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley (artículo 2. 15)
- Derecho al trabajo (artículo 22)
- Protección a la maternidad en el trabajo (artículo 23)
- Protección al menor de edad (artículo 23)
- Protección al impedido de que trabajo (artículo 23)
- Protección de la remuneración (artículo 24)
- Protección a la jornada y descanso laboral (artículo 25)
- Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26)Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley (artículo 26)
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (artículo 26)
- Protección del trabajador frente al despido arbitrario (artículo 27)
- Garantía de la libertad sindical (artículo 28)
- Vulneración de la negociación colectiva (artículo 28)
- Vulneración del derecho a la huelga (artículo 28)
- Derecho a las utilidades (artículo 29)

Hay que preguntarse si todos estos derechos tienen la jerarquía de derechos fundamentales laborales y en el sentido negativo, podrá haber algún derecho fundamental que podría reconocerse aún cuándo no este en la Constitución Política del Perú<sup>2</sup>. (Habría que ahondar este tema con el fin de acentuar la efectividad de su protección.)

La invocación del derecho fundamental como un parámetro de enjuiciamiento de las conductas de los poderes públicos y de los poderes privados ya forma parte de los usos y hábitos lingüísticos de nuestra época; y viene utilizando con funciones de acreditación o desacreditación del comportamiento enjuiciado. Pero esa misma

---

<sup>2</sup> Por ejemplo en Chile se puede accionar la tutela de derechos fundamentales laborales en la jurisdicción laboral cuando ha sido represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, conocida técnicamente como garantía de indemnidad que no está reconocido en la Constitución de Chile.

seducción del *nomen* también explica la necesidad de contener su expansión dentro de límites razonables a fin de evitar que la multiplicación del listado de derechos fundamentales termine degradando su vinculabilidad jurídica y desactivando su fuerza moral (LAPORTA) (Valdés Dal Re, 2003, p. 74)

Haciendo un recuento constitucional de los derechos fundamentales inespecíficos, las materias que deberían incluirse en la tutela de derechos fundamentales laborales deberían ser:

- el derecho a la vida, (art. 2.1),
- derecho a la integridad física y síquica (art. 2.1),
- derecho a la no discriminación (art. 2.2),
- derecho a la libertad de conciencia y de religión (art. 2.3),
- derecho a la libertad de opinión, expresión y difusión del pensamiento (art. 2.4),
- el derecho al honor y a la buena reputación a la intimidad personal y familiar a la voz y a la imagen propia (art. 2.7),
- derecho al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados (art. 2.10),
- el derecho de reunión (art. 2.12),
- derecho a asociarse (art. 2.13),
- derecho a trabajar libremente (art. 2.15),
- el derecho al tiempo libre y descanso, a tener un ambiente equilibrado (art. 2.22),
- derecho a no ser víctima de violación moral psíquica o física (art. 2.24.h)
- derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga,
- la prohibición del trabajo infantil,
- prohibición del trabajo forzoso y el
- derecho a la igualdad en el empleo
- El acoso laboral y sexual

Como se puede apreciar, es un contenido más limitado de los derechos laborales contenidos en la Constitución, pero que guardan tal importancia para el ser humano en su calidad de trabajador que se hace necesario una protección acentuada.

Para tales fines, se podría establecer como requisitos de procedencia lo siguiente:

- a) Que se trate de una conducta que este relacionado con el trabajo, con ocasión de la prestación de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; que pueden ser individuales, plurales o colectivos y estar referidos a aspectos sustanciales a un o varios derechos fundamentales, incluso previo o posteriores a la prestación efectiva de servicios.
- b) Que la cuestión se haya suscitado en el mal uso de una norma jurídica o decisión empresarial.
- c) Que la cuestión o decisión haya afecta los derechos fundamentales de los trabajadores

No obstante, se debe cuidar de que el procedimiento especial se vuelva un procedimiento marginal, residual que, como ocurrió con la acción de amparo, no tutela de forma suficiente los derechos fundamentales del trabajador.

Por el otro lado, también se tiene que evitar la saturación del proceso especial y que esta figura sea usada incorrectamente para que se beneficien de las ventajas aportadas por el procedimiento de tutela, y para judicializar todos los conflictos laborales

### **c. El proceso especial con las garantías de refuerzo**

#### **i. El tratamiento preferente y sumariedad**

Se propone que el proceso de tutela de los derechos fundamentales del trabajo tenga preferencia en su tutela, de este como se reforzará las garantías de cumplimiento y se acentúe la sumariedad.

Ello significa alterar el orden regular de la tramitación y/o decisión de los asuntos en trámite en la jurisdicción laboral, debiendo ser incoados los mismos de forma inmediata de la presentación del escrito en el que se plantee la pretensión sin esperar el turno que les corresponda, luego de postergar el conocimiento de los restantes asuntos.

De esta manera se impregnará a estos procesos agilidad, rapidez y que facilitará, sin duda, al acceso a la justicia pronta de los derechos fundamentales del trabajo.

Ahora bien, esta celeridad formal debería ir de la mano con la celeridad en la realidad, para ello es imprescindible de dotar protocolos para este tipo de procesos, para que los jueces y magistrados cumplan con la obligación de preferencia.

Así mismo, se necesita de adecuados recursos humanos y materiales, porque no basta reducir los plazos, de por sí breves en la Ley Procesal del Trabajo actual, tampoco basta con dar prioridad a este tipo de procesos, si los juzgados de trabajo no tienen la capacidad para tramitar dichos procesos de forma celeridad, estas serán letra muerta, como lo son hoy en día

De acuerdo con los indicadores del poder judicial, el tiempo que están durando los procesos ordinarios y abreviados, en promedio, desde que se presenta la demanda hasta que se archiva es de 701 días. Hay distritos judiciales como el Distrito Judicial de Lima que dura 974, es decir, más de dos años y medio en promedio.

(...) los resultados que arrojan los indicadores de celeridad denotan que, el Nuevo Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún no alcanza los resultados de eficacia esperados. (Poder Judicial, 2018, pág. 18)

Lamentablemente, no se tiene datos específicos de cuánto dura los

**Duración de los expedientes de la NLPT (ordinario y abreviado)**

<b>Distrito Judicial</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Ancash	269	119
Arequipa	569	539
Cajamarca	860	989
Callao	551	701
Cañete	450	556
Cusco	466	663
Huánuco	265	496
Ica	375	456
Junín	424	347
La Libertad	735	826
Lambayeque	785	968
Lima	848	974
Lima Este	185	272
Lima Sur	510	487
Loreto	300	318
Moquegua	377	341
Santa	451	393
Sullana	437	646
Tacna	642	762
Tumbes	147	228
Ucayali	149	269
Ventanilla	200	232
<b>Total</b>	<b>584</b>	<b>701</b>

Fuente: Sistema Integrado Judicial – diciembre 2017  
Duración en días calendarios desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución a archivo o ejecución

procesos abreviados, porque en el Perú no se tiene información pública de indicadores sobre el estado de la situación de la reforma procesal del trabajo.

**ii. El plazo para interponer la acción de tutela debe ser razonable y que no necesariamente tenga que darse por despedido para obtener reparación por parte del empleador**

La acción debería tener un plazo razonable, podría ser de sesenta días desde que se ha producido la vulneración respectiva, suspendiéndose, si el trabajador decide interponer iniciar un procedimiento inspectivo ante la SUNAFIL.

Ahora bien, en los casos que la lesión sea del tipo continuada, es decir que la vulneración de los derechos fundamentales se de en el

tiempo, el inicio para contabilizar el plazo debe ser desde la última conducta lesiva al derecho fundamental.

Además, tampoco se debe exigir emplazar por escrito al empleador para el cese de tal conducta, porque de esa manera se da la oportunidad a los malos empleadores de ocultar pruebas o obstaculizar el acceso a la justicia del trabajador vulnerado, además de que no se estaría protegiendo de forma inmediata los derechos fundamentales del trabajo como exige su naturaleza jurídica.

### **iii. La legitimación procesal ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del trabajo**

Como se ha podido ver, la legitimación ordinaria y extraordinaria en la Ley Procesal del Trabajo es adecuada, en la medida de que se le otorga legitimidad no solo a los titulares del derecho fundamental, sino a las organizaciones sindicales, asociaciones o instituciones sin fines de lucro.

Sin embargo, esta legitimación es limitada en relación con los derechos fundamentales en las que estos sujetos pueden intervenir.

Con el proceso de tutela de derechos fundamentales se mantendría esta legitimación ampliada establecida en la Ley Procesal del Trabajo, pero ampliando los derechos fundamentales laborales incluyendo, también a los derechos inespecíficos laborales.

### **iv. Aligeramiento de la carga probatoria**

Con respecto a este punto, como hemos señalado líneas arriba, se podría mantener las reglas establecidas en el artículo 23.5, en la medida que establece de forma adecuada el aligeramiento de la carga de la prueba.

En efecto, en aquellos casos en que la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar

que existe justificación objetivos y razonables de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

**v. Contenido complejo del fallo**

Como se señaló líneas arriba, el contenido de la sentencia debe ser compleja, en la medida de que busca reparar el daño de forma integral, en tal sentido, la sentencia debería contener primero, una sentencia declarativa, contener expresamente que existe una vulneración ilícita; segundo, tutela inhibitoria, es decir la orden del cese inmediato del cese de la conducta; tercero, una tutela restitutoria, de restablecer al afectado el disfrute de su derecho, es decir, anular todos los efectos que generó la conducta ilícita vulneradora de derechos fundamentales; y finalmente, cuarto, la tutela reparadora, que busca reparar las consecuencias del acto, que no se han visto satisfechas con los otros mecanismos de tutela, a través del abono de una indemnización, ya sea del lucro cesante, o ante la imposibilidad de volver al estado anterior, es decir, es irreversible compensarla, e incluso compensar el daño moral que se le a ocasionado al accionante.



## V. Conclusiones

- No existe un modelo único para la protección judicial de los derechos fundamentales del trabajador que garantice de por sí su eficacia, idoneidad y satisfacción, puesto que la experiencia comparativa nos enseña que puede existir varios modelos de protección. Sin embargo, el proceso especial de tutela de derechos fundamentales es el modelo de protección que ha demostrado tener protección adecuada para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo.
- En el Perú, no existe un sistema adecuado de protección de los derechos fundamentales en el trabajo, puesto que la acción de amparo tiene carácter residual y la ley procesal del trabajo no otorga una vía igualmente satisfactoria que tutele de forma completa, idónea los derechos fundamentales en el trabajo.
- La ley procesal del trabajo tiene garantías procesales, sin embargo, estas garantías se presentan de forma dispersa, desorganizadas, y no tienen el objetivo específico de protección de los derechos fundamentales.
- Las garantías de refuerzo que debiera tener el modelo de tutela de derechos fundamentales son, el tratamiento preferente, el proceso sumario, legitimación especial extraordinaria, aligeramiento de la carga probatoria con el sistema de presunciones y el contenido complejo del fallo.
- Los derechos fundamentales que debieran protegerse en el proceso especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo deberían ser todos los derechos inespecíficos del trabajo y los derechos fundamentales del trabajo desarrollados por la OIT, más el acosos laboral y sexual.

## **VI. Bibliografía**

**ACEVEDO MENA, Roberto Luis**

2013 *La Nueva Ley Procesal del Trabajo: Comentarios, jurisprudencia y estadística*. Lima: ECB Ediciones.

**AHUMADA ONELL, Cristian Guillermo y otros**

2018 *El Procedimiento de tutela laboral*. Santiago de Chile: El Jurista Ediciones Jurídicas.

**ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio**

(S.A) “Tema 7.- El proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales”. En:

[https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1275/mod\\_resource/content/1/Procesal7.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1275/mod_resource/content/1/Procesal7.pdf)

**ARCE ORTÍZ, Elmer Guillermo**

2012 “La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma” *Derecho PUCP*, (68), 435-448. Recuperado a partir de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841/2770>

**ARÉVALO VELA, Javier**

2015 “Es necesario una refoma de la nueva Ley Procesal del Trabajo”. En *El Peruano*. 19 de noviembre de 2015. Consulta 31 de mayo de 2018.

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-“es-necesaria-una-reforma-de-nueva-ley-procesal-del-trabajo”-35656.aspx>

**BAS TEJEDOR, José Antonio**

2006 *La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo*. Madrid: Editorial Lex Nova.

**BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos**

2007 Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo editorial PUCP.

**CASTRO ARGUELLES, María Antonia**

2014 “Derechos fundamentales en el proceso laboral” En: Los derechos fundamentales inespecíficos en el proceso laboral. Ponencia temática presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Pamplona el 29-30 de mayo de 2014.

En: [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10906/Maria\\_Antonia\\_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10906/Maria_Antonia_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**CIUDAD REYNAUD, Adolfo Alberto (Edit.)**

2011 La justicia laboral: En américa central, Panamá y República Dominicana. San José: OIT

**ESPAÑA**

2011 Ley 36/2011 Reguladora de la jurisdicción social, de fecha 11 de octubre de 2011.

**ETO CRUZ, Gerardo**

2018 *El amparo: Los derechos fundamentales y otros conceptos claves en el proceso de amparo* Lima: Gaceta Jurídica.

**LANDA ARROYO, César**

2011 “El proceso de amparo en América Latina.” Anuario de derecho constitucional latinoamericano. Montevideo, Año XVII, pp. 2017-226.

**PASOS PÉREZ, Alexandre**

2016 “El procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral” Revista de la Escuela Jacoba de Posgrado N° 11, diciembre, págs. 115-142.

**PERÚ**

2010 Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, del 15 de enero de 2010.

**PRADO BRINGAS, Rafael & ZEGARRA VALENCIA, Orestes Francisco**

2018 “La legitimación en el proceso civil peruano” Revista IUS ET VERITAS N° 56, julio; pág. 44-60.

**PODER JUDICIAL**

**2018** Plan nacional de capacitación para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral. Lima: Poder Judicial.

**REINO DE ESPAÑA**

1978 Constitución Española. Madrid, 29 de diciembre.

2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Publicado en BOE el 11 de octubre de 2011.

**SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo**

2012 La tutela de los derechos fundamentales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Aula virtual del Poder Judicial. 14 de setiembre. Fecha de recolección 15 de agosto de 2020. En

<https://www.youtube.com/watch?v=zGKO0g47PUU&t=2967s>

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL**

1992 Sentencia 81/1992, de 18 de mayo, publicado en el BOE núm. 157, del 1 de julio de 1992.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO**

2005 Expediente N° 00023-2005-PI/TC, del 27 de octubre de 2006.

2005 Expediente N° 0206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005.

2013 Expediente N° 2383-2013-PA/TC, de fecha 12 de mayo de 2015.

**UGARTE CATALDO, José Luis**

2018 *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*. Santiago de Chile:  
Thomson Reuters

**VALDÉS DAL-RÉ, Fernando**

2003 “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador entre la  
resistencia a su reconocimiento y la reivindicación de su ejercicio.”  
*Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*. N° 2,  
sección editorial. Año XIX, tomo 2, Editorial La Ley; pp. 69-76.

