



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**EL PROCESO DE AMPARO EN MATERIA DE
DESPIDO LABORAL DESARROLLADO EN EL PERÚ
DURANTE EL PERIODO 2018-2020.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

AUTORA

POMA CARDENAS, SARA EMILIA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-8628-8567

ASESORA

DE LAMA VILLASECA, MARÍA VIOLETA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5084-5170

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Poma Cardenas, Sara Emilia

Código ORCID: 0000-0001-8628-8567

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú

ASESORA

De Lama Villaseca, María Violeta

Código ORCID: 0000-0002-5084-5170

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho,
Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera Walter

Código ORCID N°: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto Arturo

Código ORCID N°: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros Maryluz

Código ORCID N°: 0000-0002-6918-267X

JURADO EVALUADOR

Dr. Ramos Herrera Walter

Presidente

Mgtr. Conga Soto Arturo

Miembro

Mgtr. Villar Cuadros Maryluz

Miembro

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque siempre ha sido fiel. A mi familia, por ser el sostén de mis actos. Y a ti, que eres la manifestación concreta de la tolerancia y la incondicionalidad.

Sara Poma Cárdenas

DEDICATORIA

A usted Sra. Cecilia, que posee el coraje y la valentía que alguna vez
aspiro alcanzar.

Sara Poma Cárdenas

RESUMEN

La presente investigación surgió a partir de la formulación del siguiente problema: ¿Cómo se desarrolló el Proceso de Amparo en materia de despido laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020? Por lo que se planteó el siguiente objetivo general: Determinar cómo se desarrolló el Proceso de Amparo en materia de despido laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020. A su vez, se trazaron los siguientes objetivos específicos: i) Identificar cómo se calificaron las demandas de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020, ii) Indicar cómo se cumplieron los plazos legales del proceso de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020 y iii) Señalar cómo fueron emitidas las sentencias de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018 – 2020. La investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo – cuantitativo, de nivel descriptivo y exploratorio, con un diseño no experimental y transversal. Su metodología estuvo basada en la técnica del análisis de contenido a través de la elaboración de una lista de cotejo aplicada a una muestra total de 20 sentencias de Amparo en materia de despido laboral emitidas en el Perú durante el periodo 2018 – 2020. Luego del análisis de los principales resultados obtenidos se concluyó que: La Acción de Amparo en materia de despido laboral se desarrolló de manera: adecuada en un 5% y poco adecuada en un 95%.

Palabras clave: acción, amparo, constitucionalidad y trabajo

ABSTRACT

The present investigation arose from the formulation of the following problem: How was the Amparo Action developed in labor matters in Peru, during the years 2018 - 2020? Therefore, the following general objective was proposed: Determine how the Amparo Action in labor matters was developed in Peru, during the years 2018 - 2020. In turn, the following specific objectives were drawn: i) Identify how the Amparo demands in labor matters during the years 2018-2020, ii) Indicate how the legal terms of the Amparo process in labor matters were fulfilled during the years 2018-2020 and iii) Indicate how the Amparo judgments were issued in labor matters during the years 2018 - 2020. The research was developed from a qualitative-quantitative approach, descriptive and exploratory level, with a non-experimental and cross-sectional multivariate design. Its methodology was based on the observation technique through the elaboration of a checklist applied to a total sample of 20 Amparo judgments in labor matters issued in Peru during the period 2018 - 2020. After the analysis of the main Results obtained, it was concluded that: The Amparo Action in labor matters was developed in a manner: adequate in 5% and inadequate in 95%.

Keywords: action, constitutionality, protection and work

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1 Antecedentes	4
2.1.1 A nivel nacional	4
2.1.2 A nivel internacional	5
2.2 Bases teóricas de la investigación	7
2.2.1 Las garantías constitucionales.....	7
2.2.1.1 Definición.....	7
2.2.1.2 Teorías.....	9
2.2.1.3 Clasificación.....	13
2.2.2 La Acción de Amparo	19
2.2.2.1 Definición.....	19
2.2.2.2 Naturaleza jurídica	23
2.2.2.3 Características	25
2.2.2.4 Regulación normativa	27
2.2.2.4.1 Derechos constitucionales protegidos	28
2.2.2.4.2 Procedencia	29
2.2.2.4.3 Competencia.....	30
2.2.2.4.4 Trámite	30
2.2.2.5 Duración.....	32
2.2.2.6 Sentencia	34
2.2.3 El Derecho laboral	35
2.2.3.1 Definición.....	35
2.2.3.2 Principios	37
2.2.3.2.1 Principio de estabilidad laboral	39

2.2.3.2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos	40
2.2.3.2.3 Principio de in dubio pro operario	41
2.2.3.2.4 Principio de la primacía de la realidad	41
2.2.3.2.5 Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.....	42
2.2.4 El despido laboral.....	43
2.2.4.1 Definición.....	43
2.2.4.2 Clasificación.....	46
2.2.5 El proceso laboral.....	49
2.2.3.1 Definición.....	49
2.2.3.2 Clasificación.....	50
2.2.3.3 Competencia.....	53
2.2.4 La acción de Amparo en materia laboral	56
2.2.4.1 Definición.....	56
2.2.4.2 Derechos laborales protegidos	57
2.2.4.3 Procedencia	60
2.2.4.3.1 Procedencia en el régimen laboral privado	61
2.2.4.3.2 Procedencia en el régimen laboral público	63
2.3 Hipótesis.....	64
III. METODOLOGÍA	65
3.1. Tipo y nivel de la investigación	65
3.1.2 Nivel de investigación.....	65
3.2. Diseño de la investigación	66
3.3 Población y muestra	66
3.4 Definición y operacionalización de las variables e indicadores.....	67
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	69
3.6 Plan de análisis	69
3.7 Matriz de consistencia.....	70
3.8 Principios éticos.	73
IV. RESULTADOS	74
4.1 Resultados	74
4.2 Análisis de resultados.....	79
V. CONCLUSIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	98
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	99
Anexo 2. Declaración de compromiso ético	100

Anexo 3. Cronograma de actividades	101
Anexo 4. Presupuesto de la investigación.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Desarrollo de la Acción de Amparo en materia laboral, periodo 2018-2020	74
Tabla 2 Calificación de procedencia de las demandas de Amparo en materia laboral, periodo 2018 – 2020.	75
Tabla 3 Cumplimiento de los plazos legales en el proceso de Amparo en materia laboral, periodo 2018 – 2020.	76
Tabla 4 Emisión de las sentencias de Amparo en materia laboral, periodo 2018 – 2020.	77

I. INTRODUCCIÓN

La Acción de Amparo es una garantía constitucional reconocida por el inciso 2 del artículo 200° de la Carta Política de nuestro país. Las garantías constitucionales son un conjunto de recursos jurídico-procesales que tienen por objeto velar y respaldar el pleno cumplimiento de los derechos expresamente comprendidos en la Constitución. Por consiguiente, tal como menciona Sagues (1988) la Acción de Amparo “es un instrumento legal de tutela urgente que actúa únicamente ante la ausencia de otros mecanismos procesales que resuelvan de manera eficaz el caso en concreto” (p. 262). De allí que se afirme que las garantías constitucionales son medios excepcionales que no forman parte del ordenamiento jurídico común, pues buscan hacer frente a situaciones de imperiosa necesidad en donde un derecho constitucional está siendo afectado o amenazado, lo que implica una atención necesariamente urgente. Por consiguiente, otro de los rasgos distintivos de la Acción de Amparo es el carácter sumario de su trámite. Por otro lado, el derecho al trabajo es una institución fundamental que goza de protección constitucional al ser reconocida por la Constitución Política (2019) como “[...] un deber y un derecho. Es base del bienestar social y constituye el medio de realización de una persona” (p. 13). En tal sentido, la Acción de Amparo nace como un mecanismo jurídico de carácter extraordinario encaminado a preponderar los derechos laborales del trabajador en caso que éstos hayan sido afectados, de modo que las cosas sean repuestas al estado anterior de la amenaza o violación (Código Procesal Constitucional, 2004).

Tal como indicó Valdivia (2012) “el Amparo en materia laboral es aquel proceso urgente destinado a tutelar los derechos constitucionales que puedan ser vulnerados o amenazados en el marco de una relación laboral por parte de cualquier

persona, autoridad o funcionario” (s.p.). A partir de estas ideas surgió la formulación del siguiente problema de investigación: ¿Cómo se desarrolló la Acción de Amparo en materia laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020?.

A fin de continuar con el curso de la investigación se trazaron los siguientes objetivos: a) Objetivo general: Determinar cómo se desarrolló la Acción de Amparo en materia laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020. Y, b) Objetivos específicos: b.1) Identificar cómo se calificaron las demandas de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020, b.2) Indicar cómo se cumplieron los plazos legales del proceso de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020; y, b.3) Señalar cómo fueron emitidas las sentencias de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020.

Por otro lado, la investigación se justificó a partir de tres enfoques: 1) Desde un punto de vista teórico, porque implicó la revisión de múltiples fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, lo que no sólo amplió los conocimientos del estudiante, sino que además permitió sentar las bases de una postura crítica necesaria para el desarrollo de su profesión, 2) Desde un punto de vista práctico, pues los resultados de esta investigación proporcionaron un panorama actual del desarrollo de la institución jurídica en estudio. Esto fue determinante para juzgar la Administración de justicia en nuestro país, lo que hizo posible la identificación de ciertas deficiencias por parte de los magistrados en el ejercicio de su profesión; y 3) Desde un punto de vista metodológico, ya que permitió la elaboración de una serie de rúbricas contenidas en una lista de cotejo empleada para la recolección de los datos necesarios para el proceso de la investigación. Dicho instrumento fue preparado con base en las distintas fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales del tema en cuestión. Asimismo,

fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad, lo que hace de él una herramienta válida, confiable y apta para el desarrollo de futuras investigaciones.

Además, la investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo – cuantitativo, de nivel descriptivo y exploratorio, con un diseño multivariado no experimental y transversal. Su metodología estuvo basada en la técnica de la observación por medio de la elaboración de una lista de cotejo aplicada a una muestra compuesta por un total de 20 sentencias de Amparo en materia laboral emitidas en el Perú durante los años 2018 – 2020. Luego de analizar los resultados de la investigación se pudo concluir que: La Acción de Amparo en materia laboral se desarrolló de manera adecuada en un 5% y poco adecuada en un 95% durante los años 2018-2020.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel nacional

En Cajamarca, Pozada (2019), publicó una tesis sobre el “Análisis de sentencia del Expediente Constitucional N° 01363-2010-0-0601-JR-CI sobre Despido Arbitrario”. Dicha investigación tuvo por objetivo principal: Desarrollar un análisis legal y doctrinario del proceso judicial en mención, realizado ante el Tercer Juzgado Civil Especializado de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, sobre Proceso Constitucional de Amparo. Para ello, desarrolló una metodología descriptiva – expositiva, basada en los métodos interpretativo y dogmático. Al finalizar, el autor indicó que: no existe una adecuada motivación en la sentencia, así como la evidencia del incumplimiento de los plazos procesales en todas las instancias judiciales.

En Moyobamba, Izquierdo y Lozano (2018), desarrolló una tesis sobre la “Relación del Proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales con el despido arbitrario en el Juzgado Mixto de la Sede Judicial Moyobamba”, la cual tuvo por objetivo general: Conocer la relación del proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales por el despido arbitrario en el Juzgado Mixto de la Sede Judicial Moyobamba 2013 – 2014. Desarrolló una investigación de tipo No experimental, con un diseño correlacional. Tuvo una muestra total de 10 sentencias emitidas durante el periodo 2013-2014 en la Sede Judicial de Moyobamba, por lo que hizo empleo de la técnica de análisis documental por medio de una guía de análisis documental para el recojo de los datos. Al concluir, el autor señaló que: Sí existe relación entre el proceso de Amparo y el despido arbitrario en las sentencias de los trabajadores judiciales en el Juzgado Mixto de la Sede Judicial Moyobamba durante el periodo 2013 – 2014, por

cuanto dicha demanda constitucional es la única vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado ante un despido arbitrario y así obtener protección ante la vulneración de sus derechos protegidos por la normatividad peruana.

En Lima, la Defensoría del Pueblo (2015) realizó un Informe Defensorial cuyo título fue “Estudio del proceso de amparo en el Distrito Judicial de Lima: fortaleciendo la justicia constitucional”. Dicho informe tuvo por objetivo, entre otros, el siguiente: Conocer cuál es la duración del proceso de amparo tanto en primera como en segunda instancia, así como el detalle de la duración por etapa procesal. Para ello, desarrolló una metodología cuyo recojo de datos estuvo basado en: la realización de entrevistas a 8 jueces constitucionales, mesas de trabajo con jueces y personal jurisdiccional, sistematización cuantitativa de 404 expedientes, sistematización cualitativa de 116 sentencias; y, estadísticas anuales y mensuales proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Lima. Finalmente, el autor pudo concluir que: En promedio, un proceso de amparo tarda 3 años en ser resuelto, tiempo que considera únicamente la primera (25 meses y 8 días) y segunda instancia (11 meses y 12 días), más no el tiempo que tomaría continuar el proceso ante el Tribunal Constitucional.

2.1.2 A nivel internacional

En Quito, Ecuador, Pico (2016), elaboró una tesis sobre “La Acción extraordinaria de protección en el derecho laboral”, por lo que se impuso como objetivo: realizar un análisis sobre el recurso de la Acción extraordinaria en materia laboral. Desarrolló una investigación pura, con un enfoque meramente dogmático, e hizo empleo de la técnica de análisis de contenido sobre distintas fuentes bibliográficas de carácter doctrinario, jurisprudencial y normativo. Al concluir, el autor afirmó que: en el Derecho Laboral.

La Acción extraordinaria implica un análisis de los derechos y principios que rigen esta materia, más aún cuando la naturaleza del Derecho Laboral se caracteriza por el sentido proteccionista que el Estado le otorga a la parte más débil de la relación laboral concebida en el trabajador; esta protección está garantizada por la Constitución y la Ley por medio de los administradores de justicia, en este sentido se hace necesaria la estricta observancia de los derechos laborales y los principios que contribuyen para su aplicación (p. 123).

En Machala, Ecuador, Cadena y Guerrero (2016), elaboró una tesis sobre “La Prioridad de las Garantías constitucionales en materia laboral a las personas que tienen doble estado de vulnerabilidad constitucional”. Tuvo por objetivo: analizar las garantías constitucionales; y a la vez explicar de qué manera las garantías constitucionales protegen los derechos de los individuos. Para ello, desarrolló una investigación cualitativa analítica y de alcances descriptivos, de modo que su metodología estuvo basada en las técnicas de la observación y el análisis de contenido a través de la aplicación del análisis documental y la entrevista realizada a dos profesionales del Derecho. Al término de su trabajo de investigación, el autor pudo concluir que: las garantías constitucionales protegen los derechos de los individuos y les garantizan el cumplimiento de los mismos; siempre y cuando se justifique y fundamente el acceso que la ley otorga a dichos derechos [...] las garantías constitucionales en materia laboral, son base fundamental para que se respete los derechos consagrados al trabajador por ser el más débil en esta materia, garantizándose de esta manera que el trabajador tenga un trabajo digno con el reconocimiento pleno de todos los beneficios que le otorga la constitución y demás normas en esta materia (p. 37).

En Quito, Ecuador, Macas (2015), publicó una tesis sobre “La Aplicación de las Garantías constitucionales a la Estabilidad Laboral de servidores públicos”, donde se planteó por objetivo: conocer qué se debe hacer para dar cumplimiento a las garantías constitucionales de estabilidad laboral. Para ello, desarrolló una investigación cualitativa con alcances descriptivos. Hizo uso de las técnicas de investigación documental y análisis de contenido (a través de fichas bibliográficas, hemerográficas y nemotécnicas), así como de la encuesta, por medio de la aplicación de cuestionarios a una muestra total de 100 personas, compuesta por 10 abogados, 30 alumnos universitarios y 60 servidores y ex servidores públicos. Luego de analizar la información recolectada, el autor pudo concluir que: el Estado debe proponer un plan de aplicación de las garantías constitucionales para la estabilidad laboral del sector público, así como crear fuentes de información ciudadana para el mejor conocimiento del derecho al trabajo. (p. 105)

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Las garantías constitucionales

2.2.1.1 Definición

El término garantía proviene de la palabra anglosajona warranty, que quiere decir acción de asegurar, proteger y/o salvaguardar algo (Maldonado, 2015). En ese sentido, las garantías suelen ser empleadas por distintos rubros de la vida en sociedad; sin embargo, para el Derecho, las garantías constituyen una herramienta jurídica que sirve para hacer cumplir lo establecido por ley en las diferentes situaciones legales.

Según (Ferrero, 2015), estas garantías suelen ser concebidas desde dos puntos de vista: primero, como los medios protectores ofrecidos al titular de un derecho para poner en movimiento a los órganos jurisdiccionales de un país en busca de la tutela de

un derecho fundamental que se ha visto amenazado o afectado; y segundo, como el conjunto de derechos reconocidos propiamente por la Constitución, pero no conferidos por el Estado, sino más bien por un poder que emana del pueblo, y, por lo tanto, son anteriores a él, esta segunda acepción hace referencia al conjunto de derechos asignados a toda persona por el simple hecho de su condición humana.

Para Ávila (2010), las garantías constitucionales son el instrumento que la Constitución otorga a los justiciables para prevenir, cesar y/o enmendar la violación de un derecho reconocido en su contenido. Este concepto se fundamenta en el artículo 8° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual expresa taxativamente que “toda persona tiene el derecho de un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley” (Naciones Unidas, 2015, p. 18). De este modo, todo país que se encuentre inscrito en él, ha de sujetarse a la disposición mencionada.

Las garantías constitucionales aparecen como un mecanismo de defensa en contra de todo acto que desacate las disposiciones legales contempladas por la Constitución. De esta manera, suponen el derecho de acción que toda persona tiene para presentarse ante el Estado en contra de aquel que vulneró cualquiera de sus derechos reconocidos expresamente por la Constitución. De este modo, el órgano jurisdiccional correspondiente tiene la obligación de brindar atención y hacer frente a la situación por medio de la apertura de un proceso constitucional. Para Ovalle (2016), las garantías constitucionales poseen un carácter básicamente procesal, pues comprenden el conjunto de actos necesarios que el Estado requiere para defender el cumplimiento de los derechos humanos constitucionales vulnerados. De esta manera,

las garantías constitucionales son ejercidas a través de distintos procesos que tienen por objeto la prevalencia del contenido Constitucional. “Los procesos constitucionales tienen por finalidad la verificación plena en la realidad del aseguramiento de la posición jurídica de la Constitución como norma jurídica fundamental” (García, 2016, p. 28).

En pocas palabras, las garantías constitucionales representan el conjunto de figuras o institutos jurídicos de orden procesal reconocidos por la Constitución para hacer prevalecer su contenido.

2.2.1.2 Teorías

Sobre las garantías constitucionales, encontramos las siguientes teorías:

- La Teoría de las Garantías de la democracia, de Ferrajoli (2006), quien señaló que las garantías constitucionales se encuentran íntimamente relacionadas con la rigidez constitucional. Es decir, las garantías constituyen una forma de no modificabilidad de los principios, derechos y demás instituciones establecidas por la Carta Magna, salvo procedimientos rigurosos y debidamente supervisados. Para dicho autor, la Constitución supone un pacto social emitido de la soberanía popular, esto la ubica en el vértice de las jerarquías de las normas, lo que invoca el respeto de la rigidez de sus normas de tal modo que éstas no sufran modificaciones en perjuicio de las generaciones postreras salvo aquellas que se realicen sobre la observancia de los principios constitucionales supremos. De este modo, se plantean dos clases de garantías constitucionales: las garantías negativas, consistentes en la prohibición de derogar las normas; y las garantías positivas, que impulsan el cumplimiento de lo dispuesto por ellas. Las garantías negativas fomentan la inderogabilidad constitucional, pero más

específicamente, buscan evitar la producción de normas jurídicas que atenten en contra de la Constitución. Las garantías positivas exigen el establecimiento de una legislación de ejecución; es decir, disposiciones constitucionales que impongan el cumplimiento de los derechos fundamentales reconocidos. Para este autor, la inexistencia de garantías constitucionales supone también la inexistencia de derechos fundamentales, pues derecho y garantía van de la mano.

- La Teoría de la regularidad, expuesta por Kelsen (2011), que parte desde la premisa de una garantía jurisdiccional de la Constitución o justicia constitucional, e invoca la regulación constitucional del ejercicio de las funciones estatales. Para este autor, las garantías constitucionales buscan regular los actos estatales en general. De este modo, según plantea, las garantías pueden ser de dos tipos: preventivas o represivas y objetivas.

Las garantías preventivas buscan evitar la comisión de actos irregulares, en cambio, las garantías represivas son aquellas que reaccionan ante la realización de los mismos desapareciéndolo, reparándolo y reemplazándolo por un acto regular de manera que se trate de impedir la reincidencia en el futuro. Las garantías preventivas se basan, ante todo, en la organización e independencia del órgano encargado de crear Derecho de modo que éste cargue con una responsabilidad civil, penal y disciplinaria. Las garantías objetivas suponen la declaración de la nulidad o anulabilidad de un acto irregular producto de la desobediencia de ciertos requisitos que la ley prevé para su constitución.

De ambas teorías podemos obtener dos clasificaciones de las garantías constitucionales: una, que busca el cabal cumplimiento de los derechos fundamentales, y la otra, consistente en la regularización de los poderes del Estado. Para Ávila (2006), la primera clasificación está referida a la protección de los derechos fundamentales por medio de las siguientes acciones: acción de hábeas corpus, ocupada de salvaguardar el derecho a la vida, la libertad y la integridad física; la acción de hábeas data, que se encarga de defender el derecho al acceso de la información pública; la acción de cumplimiento, que promueve la eficacia del sistema jurídico y la acción de amparo, encargada de proteger los derechos humanos en el ámbito judicial ordinario. La segunda clasificación, sobre la regulación del poder estatal, el autor difiere tres sub clasificaciones: las garantías normativas, fundamentadas en la obligación que toda autoridad con capacidad de normar tiene para la adecuación de su disposición con base en los derechos reconocidos por la Constitución: el Parlamento, con el dictado de leyes; el Presidente de la República, con la emisión de reglamentos, los consejos municipales al emitir ordenanzas y los ministros al firmar una resolución; las garantías políticas, basadas, asimismo, en la adecuación constitucional de los planes, programas y proyectos desarrollados a lo largo y ancho del territorio nacional, y, las garantías jurisdiccionales, referidas a la labor de los juzgados consistente en el control de los actos públicos y el impedimento de situaciones que atenten en contra de los derechos humanos.

En nuestro país, encontramos lo señalado por (Castillo, 2006), quien indicó que no es lo mismo hablar de garantías constitucionales que de garantías de derechos constitucionales, siendo que las primeras buscan afianzar el pleno y efectivo cumplimiento de las normas contempladas por la Constitución Política en general;

mientras que las segundas tienen por objeto garantizar la efectividad de una parte específica de ella. Esto es corroborado por el Título Preliminar del Código Procesal Constitucional Peruano (2004), el cual menciona taxativamente que “la finalidad de los procesos constitucionales es garantizar la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales” (p. 1). De este precepto, se infieren dos elementos: la protección de la primacía del contenido constitucional y el cumplimiento de los derechos humanos que éste contempla.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005) emitió el siguiente pronunciamiento:

Existen básicamente dos tipos de procesos constitucionales: los que están destinados a la tutela de los derechos fundamentales y los que buscan asegurar la supremacía de la Constitución. Los primeros encuentran sustento en el doble carácter de dichos derechos, siendo que no sólo son derechos subjetivos, sino también instituciones objetivas, pues actúan como valores informantes de todo el ordenamiento jurídico, así, la defensa del mismo no es solo un interés del particular titular, sino también de la colectividad en general, pues su transgresión involucra el cuestionamiento de todo el ordenamiento constitucional. De otro lado, los segundos procesos constitucionales pretenden asegurar la noción propia de Constitución, pues poner en riesgo la efectividad del principio de supremacía supondría una descalificación de las normas constitucionales de modo que sean ubicadas al mismo nivel de las normas legales ordinarias. (Expediente N.º 266-2002-AA/TC)

Ambos aspectos se encuentran íntimamente ligados: la primacía de la Constitución sobre las demás leyes del ordenamiento jurídico nacional será garantizada siempre que, a su vez, se garantice el pleno cumplimiento de los derechos fundamentales en ella contenidos.

La garantía de la primacía de la Constitución supone dos características propias de ella: rigidez y fundamentalidad. En este punto es abarcable la teoría de (Ferrajoli, 2006) para quien la inmodificabilidad de la Constitución deduce un procedimiento previsto para su reforma distinto y más difícil en comparación con las leyes ordinarias, pues sus diligencias deben ser adecuadas a lo contenido por la Constitución. Respecto a la rigidez constitucional, el Tribunal Constitucional (2002) ha señalado que “todo ordenamiento que cuente con una Constitución rígida y, por tanto, donde ella sea fuente suprema de todas las leyes y disposiciones reglamentarias, a fin de ser válidamente aplicadas, deben necesariamente ser interpretadas "desde" y "conforme" a su contenido” (Exp. N.º 1230-2002-HC/TC). La fundamentalidad, en cambio, hace referencia a que la Constitución es la norma primera y, por lo tanto, madre de todo el ordenamiento jurídico, de este modo prevalece sobre toda norma legal y de inferior jerarquía.

En pocas palabras, las garantías constitucionales son disposiciones fundamentales cuyo contenido; que es inflexible y sustancioso, busca asegurar el pleno respeto y cumplimiento de todos y cada uno de los preceptos establecidos por la Carta Política actual de cada Estado.

2.2.1.3 Clasificación

En nuestro país, las garantías constitucionales se clasifican de acuerdo a los derechos que cada una de ellas protegen. De esta manera, los justiciables pueden recurrir a

cualquiera de las siguientes garantías, dependiendo del derecho constitucional vulnerado o afectado: i) La Acción de Habeas Corpus, ii) La Acción de Habeas Data, iii) La Acción de Amparo, iv) La Acción de Inconstitucionalidad, v) La Acción Popular y vi) La Acción de Cumplimiento; todas ellas, contempladas por el artículo 200° de la Constitución Política de 1993.

2.2.1.3.1 La Acción de Habeas Corpus

Introducido por primera vez en la Carta Política del Perú de 1920, el Hábeas Corpus, que se traduce básicamente en la posesión del cuerpo; es una garantía constitucional que busca proteger no solo la libertad física de la persona humana, sino también el libre desarrollo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce. Procede “ante el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnere o amenace la libertad individual o los derechos conexos” (Constitución Política, 2019, p. 55). De este modo, ampara los siguientes derechos: libertad física; es decir, que nadie puede ser detenido sin mandato judicial que lo ordene; ni siquiera por causa de deuda, salvo aquellas originadas por motivo de obligación alimenticia, libre tránsito, libertad de creencia y conciencia, a no ser incomunicado, a ser asistido por un abogado, a no ser exiliado excepto por sentencia firme, a no ser privado del DNI, a no ser objeto de desaparición forzada, a ser excarcelado una vez se declare la libertad del procesado o condenado, entre otros derechos que se encuentran previstos por el artículo 25° del Código Procesal Constitucional. La Acción de Hábeas Corpus puede ser interpuesta por cualquier persona física perjudicada o aquella que en su nombre y sin necesidad de poder o representación, lo haga de manera escrita o verbal. Cualquier Juez penal es competente para la recepción de esta garantía constitucional,

salvo los sitios en donde no haya o sea difícil el acceso a la sede del Juzgado, entonces será el Juez de Paz quien tenga la labor de hacerse cargo.

1.2.1.3.2 La Acción de Habeas Data

La Acción de Habeas Data es una garantía constitucional que tuvo acogida en nuestro país a partir de la vigencia de la Constitución actual, su terminología consiste básicamente en la posesión de información o datos vinculados con el derecho a la privacidad. Procede en contra del hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los siguientes derechos:

Artículo 2° Toda persona tiene derecho:

5. A solicitar sin expresión de causa la información que se requiera recibir de cualquier entidad pública, dentro de los plazos legales y con el costo que supone el pedido. Se exceptúa de este derecho toda información que afecte a la intimidad personal, así como aquellas excluidas expresamente por ley o por razón de seguridad nacional [...].

6. A que la información de intimidad personal y familiar no sea suministrada por los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados (Constitución Política, 2019, p. 8).

En tal sentido, el Habeas Data busca garantizar que cualquier persona con pleno ejercicio de sus derechos civiles pueda acceder a información que la Administración pública tenga en su poder: expedientes, dictámenes, datos estadísticos, etc. Así como conocer y actualizar cualquier dato suyo que se encuentre registrado dentro de entidades públicas o privadas destinadas a brindar servicios a terceros. En pocas palabras, los derechos que esta garantía constitucional busca proteger son:

solicitud de información a cualquier entidad pública, a la intimidad personal y familiar, al honor y la buena reputación, así como a la voz y la imagen propia. Es competente para el curso de esta acción el Juez de primera instancia en lo Civil ubicado en el lugar donde se afectó el derecho o aquel en donde el demandante se encuentre domiciliado.

2.2.1.3.3 La Acción de Amparo

La Acción de Amparo fue reconocida por primera vez en nuestro ordenamiento legal a través de la Carta Magna peruana de 1979, la cual impuso esta garantía constitucional de modo que proteja los demás derechos reconocidos por la Constitución, diferentes a los de la libertad y seguridad personal, así como los referidos a la información personal y familiar. De este modo, la Acción de Amparo procede contra todo hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, salvo los contenidos en el Habeas Corpus y el Habeas Data. El Amparo ha de proteger los siguientes derechos: igualdad y no discriminación por causa de raza, origen, sexo, orientación sexual, condición social o económica, idioma, u otro; a la creación artística, intelectual y científica, a la asociación, a la propiedad y herencia, entre otros contemplados por el artículo 37° del Código Procesal Constitucional. Puede interponer esta garantía la persona afectada, aquella que la represente y los terceros (en caso de la violación de un derecho ambiental u otros de contenido difuso). Es competente para hacer frente a este tipo de proceso, el Juez Civil del lugar donde se cometió la afectación del derecho o aquel que se encuentre ubicado en el lugar donde el demandante se encuentre domiciliado.

2.2.1.3.4 La Acción de Inconstitucionalidad

La Acción de Inconstitucionalidad fue reconocida en nuestro país a partir de la Constitución de 1979, y:

procede contra aquellas normas con rango de ley; es decir, leyes, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normativa regional de carácter general y ordenanzas municipales cuyo contenido atente en contra de lo dispuesto por la Constitución, ya sea en la forma o el fondo (Constitución Política, 2019, p. 55).

Esta garantía constitucional busca asegurar que la emisión de las nuevas normas legales no contravenga las disposiciones de nuestra Carta Política ya sea por la forma o el fondo de su contenido. Así, al referirnos a su forma, el Tribunal Constitucional (2014), ha manifestado que son tres los supuestos por los cuales una ley o norma con rango de ley podría estar defectuosa en su forma: i) por el incumplimiento de los procedimientos legislativos previstos por la Constitución para su emisión, ii) por la existencia de una norma reservada para dar tratamiento específico a la materia que se pretende regular con la dación de la ley y iii) por la incompetencia del órgano constitucional para su expedición. Por otro lado, la falta de fondo se refiere a todo contenido que resulte contrario a los derechos, valores y/o principios constitucionales reconocidos taxativamente por la Constitución.

Según nuestra Constitución Política (2019):

Artículo 203°.- Están facultados para interponer acción de inconstitucionalidad:

1. El Presidente de la República.
2. El Fiscal de la Nación.
3. El Defensor del Pueblo.

4. El 25% del total de congresistas.
5. Cinco mil ciudadanos [...]
6. Los presidentes de Región [...] y,
7. Los colegios profesionales (p. 56).

La Acción de Inconstitucionalidad es puesta a conocimiento del Tribunal Constitucional, el cual es el órgano controlador competente para desarrollarla en primera y única instancia.

2.2.1.3.5 La Acción Popular

La Acción Popular se incorporó a nuestra legislación por medio de la Carta Magna peruana de 1933; y, hasta la actualidad, es aquella garantía que “procede contra los reglamentos, normas administrativas, resoluciones y decretos de carácter general que infrinjan la Constitución y la ley” (Constitución Política, 2019, p. 55). Esta garantía tiene por finalidad ejercer un control ciudadano sobre la potestad administrativa de las entidades públicas a fin de evitar o reparar cualquier actividad, pronunciamiento o disposición por parte de las mismas, que atente en contra de los derechos dispuestos por la Constitución. La Acción Popular puede ser interpuesta por cualquier persona con ejercicio de sus derechos civiles. Es competente exclusivo para conocer este proceso el Poder Judicial, pero más específicamente “la Sala que corresponde por razón de materia de la Corte Superior del Distrito Judicial en donde se encuentra el órgano emisor (cuando la norma sea local o regional) y la Sala que corresponde a la Corte Superior de Lima (en los casos restantes)” (Código Procesal Constitucional, 2004, p. 22).

2.2.1.3.6 La Acción de Cumplimiento

La Acción de Cumplimiento es una garantía constitucional reciente; esto es, que al igual que el Hábeas Data, fue insertada en nuestra legislación a partir de la puesta en vigencia de la Constitución de 1993, la cual establecería que “procede en contra de cualquier autoridad o funcionario opuesto a la obediencia de una norma legal o acto administrativo [...]” (Constitución Política, 2019, p. 55). El propósito de esta garantía es muy claro: busca hacer frente a la inactividad administrativa ordenando o disponiendo a cualquier funcionario o autoridad pública dar cumplimiento a una norma legal o la ejecución de un acto administrativo firme; así como también obligarlo a pronunciarse sobre la emisión de una resolución administrativa o el dictado de cierto reglamento que se le ha sido impuesto por medio de una norma jurídica (Código Procesal Constitucional, 2004). La Acción de Cumplimiento puede ser ejercida por cualquier persona, así como también por la Defensoría del Pueblo. Dentro de las causales de improcedencia de la Acción de Cumplimiento se encuentran aquellas que se interpongan en contra de: i) resoluciones dictaminadas por el Poder Judicial, el Jurado Nacional de Elecciones y el Tribunal Constitucional; ii) el Congreso de la Republica, al exigir la aprobación de cierta ley; iii) aquellos derechos que deben ser procesados mediante la Acción de Amparo, Habeas Corpus y Habeas Data; entre otros reconocidos por el artículo 70° del Código Procesal en mención.

2.2.2 La Acción de Amparo

2.2.2.1 Definición

“En sentido filológico, la acción es el acto por el cual una persona pone en ejercicio cierta potencia o cualidad de orden físico o moral para obtener un fin, esto implica una actividad o serie de actividades” (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas, 2010, p. 234).

La acción constituye una figura jurídica estrictamente procesal consistente en la facultad de todo sujeto de derecho para acercarse y reclamar ante la autoridad jurisdiccional correspondiente el cumplimiento de uno o varios derechos que considera, le han sido vulnerados.

Al respecto, García (2012), indicó que el objetivo de acudir ante la presencia del órgano jurisdiccional es que éste declare en favor del reconocimiento que se exige, mismo que se alega ha sido vulnerado, amenazado o incluso afectado por otra persona, quien, correcta o incorrectamente, siente tener igual o mayor derecho.

En pocas palabras, el ejercicio de la acción tiene por finalidad la obtención de un bien jurídico, pudiendo ser éste la declaración o el reconocimiento de un derecho, así como el restablecimiento del mismo cuando se haya visto vulnerado, de esta manera se da pase a la creación, modificación o incluso extinción de una determinada situación jurídica.

La acción pone en marcha la actividad judicial del Estado, pues es éste el encargado de impartir justicia y brindar tutela jurisdiccional a todos los que la soliciten. Así lo expresó Peyrano (2013), al comentar que:

la acción constituye una atribución de los justiciables para presentarse ante el Estado personificado en la persona del juzgador, y reclamar la puesta en marcha del mecanismo jurisdiccional a fin de que con ello se preserven los derechos materiales lesionados o amenazados (p. 213).

El derecho de accionar puede ser practicado libremente por toda persona con capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, “toda persona mayor de 18 años, tiene plena capacidad de ejercicio, incluyendo personas con discapacidad [...]”

independientemente de si usan o requieren de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad” (Código Civil, 2018, p. 41).

La acción constituye el elemento promotor de la labor jurisdiccional del Estado y es materializada a través del escrito que los justiciables redacten con dirección al juez correspondiente. Al respecto, el Tribunal Constitucional (2004), señaló que

la acción es materializada en una demanda que contiene una pretensión, entendida a su vez, en su acepción material, como la facultad de exigir a otro el cumplimiento de algo, y en su acepción procesal, como un acto de voluntad materializado en una demanda, en ejercicio del derecho de acción que tiene toda persona, por medio del cual alguien reclama algo contra otro, a través del órgano jurisdiccional (Expediente N.º 518-2004-AA/TC).

Así, la acción pasa de ser una mera potestad subjetiva a convertirse en el acto que, en la vida real, ha de dar inicio el curso de un proceso judicial.

Por otro lado, el término amparo procede de la voz latina *anteparare* que significa protección, favorecimiento, prevención. En ese sentido, su connotación jurídica nace a partir del Derecho español, en donde solía ser empleado como equivalente a un recurso o medio impugnativo (Ferrer, 2014). Con el paso del tiempo, este recurso fue tomando forma en las diferentes legislaciones donde encontró cobijo, por lo que actualmente suele ser empleado como aquel proceso, garantía o instrumento legal a través del cual los justiciables han de solicitar al Estado la salvaguardia de distintos derechos fundamentales reconocidos expresamente por la Carta Política de su país. De esta manera, si juntamos ambas definiciones hemos de encontrar que la Acción de Amparo es aquel mecanismo jurídico procesal por medio del cual todas

aquellas personas cuyo derecho constitucional ha sido violentado, tienen la facultad de acudir y exigir a los órganos jurisdiccionales la defensa de los mismos. Sin embargo, a esta definición han de añadirse las cuatro perspectivas planteadas por (Carrasco, 2001), el cual indicó que la Acción de Amparo, como recurso de tutela judicial, debe percibirse desde cuatro puntos de vista; éstos son: i) Desde un punto de vista estrictamente normativo, según el cual cada sistema jurídico ha de ofrecer cierta conceptualización del recurso de Amparo dentro de su legislación. Sin embargo, tal como señala, esta característica suele ser muy parca dentro de los ordenamientos legales, por lo que suele concluirse en que la Acción de Amparo constituye una garantía constitucional que busca proteger los derechos constitucionales no contenidos en el Habeas Corpus y el Habeas Dara; ii) Desde un punto de vista doctrinal, el cual deriva de las características y demás rasgos distintos del recurso de amparo a fin de perfilar su configuración como medio de tutela jurisdiccional; iii) Desde un punto de vista social, el cual se define a partir de la percepción de la ciudadanía respecto al recurso de Amparo; y, iv) Desde un punto de vista institucional, por medio del cual se realzan dos de las características de la Acción de Amparo: la urgencia de su interposición, lo que conlleva a la mención del carácter sumarísimo de sus procedimientos, así como también la excepcionalidad de su desarrollo, pues no se encuentra dentro de los procesos judiciales ordinarios, y su exclusividad con relación a los derechos que protege. En ese sentido, la Acción de Amparo aparece como una institución jurídica de tutela urgente frente a la imperiosa necesidad de resolver casos en donde ciertos derechos constitucionalmente determinados han sido violentados o se han visto amenazados.

2.2.2.2 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica es una expresión lingüística que suele estar referida al conjunto de rasgos característicos propios de la definición de cualquier figura legal; de esta manera, lo que se pretende con ella es el alcance de una descripción que detalle el porqué de su sustancialidad. Una vez aclarado esto, hemos de precisar lo manifestado por Landa (2004), para quien la naturaleza jurídica de la Acción de Amparo radica básicamente en el carácter excepcional de su protección. Como bien sabemos, las garantías constitucionales constituyen el conjunto de recursos jurídicos extraordinarios de todo Estado; esto es, que no forman parte de la tutela jurisdiccional común u ordinaria, sino que buscan hacer frente a situaciones de imperiosa necesidad que, al no ser atendidas con la urgencia que corresponde, serán causantes de la afectación de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución. De allí que se afirme lo siguiente: “el Amparo es un instrumento de tutela urgente; es decir, sólo actúa ante la falta de otros mecanismos procesales que busquen resolver eficazmente la cuestión” (Sagues, 1988, p. 262). Dicha postura es complementada por el Código Procesal Constitucional (2004) al indicar que la Acción de Amparo solo procede cuando “no existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de hábeas corpus” (p. 5).

Por otro lado, encontramos la doble naturaleza jurídica de los procesos de Amparo expresada por (Eto, 2013), quien manifiesta que; si bien, el Amparo goza de una naturaleza de tutela urgente, de ella se desprenden dos tipos de tutela; estas son: la tutela subjetiva y la tutela objetiva. La primera de ellas consiste en la protección y restitución del derecho constitucional transgredido o amenazado; en cambio, la tutela

objetiva está dirigida a la protección del orden normativo de la Constitución. De este modo, ambas tutelas se funden en una sola para velar por el pleno respeto de los derechos constitucionalmente reconocidos, mientras se garantiza la supremacía de la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005) indicó que:

Los procesos constitucionales persiguen no sólo la tutela subjetiva de los derechos fundamentales de las personas, sino también la comprenden la tutela objetiva de la Constitución. Pues la protección de los derechos fundamentales no sólo es de interés para el titular de ese derecho, sino también para el propio Estado y para la colectividad en general, ya que su transgresión supone una afectación también al propio ordenamiento constitucional. Por ello, bien puede decirse que, detrás de la constitucionalización de procesos como el de hábeas corpus, amparo, hábeas data y de cumplimiento, nuestra Constitución ha reconocido la íntima correspondencia entre la doble naturaleza (subjetiva-objetiva) de los derechos fundamentales y la doble naturaleza (subjetiva-objetiva) de los procesos constitucionales. Siendo que las dos vocaciones del proceso constitucional son interdependientes y se hacen necesarias todas las veces en que la tutela primaria de uno de los dos intereses (subjetivo y objetivo) comporte la violación del otro [...] (Pleno Jurisdiccional 0023-2005-PI/TC).

A partir de estas posturas, concluimos que la naturaleza jurídica de la Acción de Amparo radica en su perentoriedad dentro del sistema jurídico nacional respecto a las distintas situaciones legales en donde se afecten o vulneren uno o más derechos constitucionales; de este modo no solo se busca dar solución a la amenaza o falta cometida en contra de los mismos, sino que además se demuestra la prevalencia de la Constitución sobre toda norma o acto que atente en contra de su contenido.

2.2.2.3 Características

Tal como hemos señalado, la Acción de Amparo procede solo en los casos donde no exista una vía procedimental igual de satisfactoria (en efectividad y eficacia). En ese sentido, esta garantía constitucional no goza de un carácter alternativo, sino por el contrario: es meramente subsidiaria y/o residual. La residualidad del Amparo goza de dos definiciones, según Castillo (2005), encontramos una definición negativa y otra positiva. La definición negativa alude a la causal de improcedencia ya mencionada; es decir, no se puede acudir al Amparo para solicitar la defensa de cualquier derecho constitucional si esa misma defensa puede ser alcanzada por medio de algún proceso judicial ordinario. La Acción de amparo sólo puede ser interpuesta ante la inexistencia de otros medios judiciales con carácter urgente.

La definición positiva, por el contrario, reúne dos significaciones: la primera, referida a que el Amparo procede únicamente ante el infructuoso intento de salvar un derecho constitucional a través de la vía judicial ordinaria; es decir, cuando se han recurrido a los medios procesales ordinarios para su protección, pero aun así, no se alcanzó la protección solicitada; y, la segunda, que consiste en que el justiciable tiene la facultad de acudir al Amparo siempre que el ordenamiento legal no haya previsto una vía procedimental que le conceda la misma protección que el Amparo ofrece para salvaguardar el derecho constitucional que se ha visto afectado o amenazado.

En ambas significaciones se busca consolidar la subsidiaridad de la Acción de Amparo, pues es una característica intrínseca en ella a partir de la publicación del Nuevo Código Procesal Constitucional.

Por otro lado, Para (Landa, 2004), los procesos de Amparo representan un mecanismo extraordinario autónomo; lo que trae consigo las siguientes características:

a) La función del Juez de velar por los derechos fundamentales a partir de determinados principios procesales tales como la economía y concentración procesal, de elasticidad, de socialización y de impulso de oficio, por medio de los cuales se expresa el carácter sumario del Amparo, b) El empleo de una amplia gama de instrumentos jurídicos internacionales tales como los Tratados de los que el Perú es parte, por medio de los cuales se examinará a fondo la interpretación de los derechos fundamentales de modo que el Juez puede resolver el caso concediendo facultades no solicitadas por el demandante, c) El Juez tiene la facultad de iniciar un nuevo proceso respecto a una norma o ley cuya aplicación haya generado la afectación del derecho constitucional protegido, d) Si bien, no procede en contra de procesos judiciales regulares; es decir, aquellos que han respetado la tutela procesal afectada, son los Jueces constitucionales los que se encargan de valorar y definir la regularidad o irregularidad del proceso puesto a su conocimiento, e) No posee una etapa probatoria formal, sin embargo son admitidos aquellos medios probatorios que no requieren de actuación debido a su carácter sumario y excepcional, f) La sentencia expedida constitucionalmente adquiere la calidad de cosa juzgada con efecto entre las partes; sin embargo, puede que de ella se desprendan principios de alcance general, de ser el caso, el Tribunal Constitucional ha de expresarlo en su contenido para convertirla en un precedente vinculante.

Por último, ha de manifestarse lo señalado por el Tribunal Constitucional (2004) en relación al carácter de los procesos de Amparo:

[...] El principio de oportunidad y eficacia de la protección de los derechos. Esto está además íntimamente vinculado a los principios de sumariidad o urgencia que caracteriza a los procesos constitucionales en la medida en que dejar abierta la posibilidad de amparos sucesivos, terminaría por desnaturalizar el carácter mismo de los mecanismos destinados a proteger en forma oportuna y eficaz los derechos más importantes en la sociedad democrática [...] (p. 4).

Dicho pronunciamiento reviste de excepcionalidad a los procesos de Amparo; pues, tal como se puede deducir, éstos serán llevados a cabo siempre que la situación así lo amerite por medio del cumplimiento de los presupuestos que se exigen para su procedencia. Caso contrario, estaría perdiéndose el carácter urgente y sumario por los cuales con reconocidos.

2.2.2.4 Regulación normativa

Partiendo desde la cúspide de nuestro ordenamiento legal, la Acción de Amparo se encuentra regulada por el artículo 200° inciso 2 de nuestra Carta Política actual, la cual busca regularizarla de la siguiente manera:

Artículo 200°.- Son garantías constitucionales:

[...]

2. La Acción de Amparo, que procede contra todo hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, salvo los contenidos en el Habeas Corpus y el Habeas Data. No procede contra normas legales ni contra Resoluciones emitidas de procedimiento regular (Constitución Política, 2019, p. 55).

Por otro lado, encontramos lo dispuesto por el Título III del Código Procesal Constitucional, el cual regula todos los aspectos procesales de esta garantía constitucional.

2.2.2.4.1 Derechos constitucionales protegidos

El Capítulo I del Título III del Código Procesal Constitucional establece taxativamente lo siguiente:

Artículo 37°.- Derechos protegidos

El amparo procede en defensa de los siguientes derechos:

- 1) Igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza, origen, religión, orientación sexual, condición social o económica, u otros;
- 2) De opinión, información y expresión;
- 3) El ejercicio público de cualquier confesión religiosa;
- 4) A la libre contratación;
- 5) A la creación intelectual, artística y científica;
- 6) De reunión;
- 7) Del secreto y la inviolabilidad de los documentos privados y las comunicaciones;
- 8) De asociación;
- 9) Del honor, voz, intimidad, imagen y rectificación de informaciones inexactas o agraviantes;
- 10) De formar sindicatos, negociación colectiva y huelga
- 11) De trabajar;
- 12) De participación individual o colectiva en la vida política del país;
- 13) De herencia y propiedad;
- 14) De petición ante la autoridad competente;
- 15) De tutela procesal efectiva;
- 16) A la nacionalidad;

- 17) A la educación, así como la facultad de los padres para escoger el centro de educación;
- 18) A la seguridad social;
- 19) De la pensión y remuneración;
- 20) De la libertad de cátedra;
- 21) De impartir educación dentro de los principios constitucionales;
- 22) De gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida;
- 23) De acceso a los medios de comunicación social en los términos del artículo 35 de la Constitución;
- 24) A la salud; y los demás que la Constitución reconoce (p. 13).

Asimismo, el artículo siguiente indica que no se encuentran dentro de la esfera del proceso de Amparo aquellos derechos que carezcan de sustento constitucional directo o aquellos que no se refieran a aspectos constitucionales protegidos.

2.2.2.4.2 Procedencia

La Acción de Amparo será procedente siempre que ante la afectación del derecho se hayan recurrido y agotado las vías procesales ordinarias correspondientes o cuando no exista un procedimiento legal de igual satisfacción. En caso de existir vías previas, éstas no serán de exigente agotamiento ante las siguientes situaciones:

- a) Cuando una resolución, que no es última en la vía administrativa, es ejecutada antes de haberse vencido el lapso temporal para que haya quedado consentida.
- b) Cuando por el agotamiento de la vía ordinaria la afectación del derecho se pueda tornar irreparable.
- c) Cuando la vía ordinaria no se encuentra regularizada o ha sido iniciada de manera innecesaria por el afectado.

- d) Cuando la vía ordinaria no resuelva el caso dentro de los plazos legales fijados por ley (Código Procesal Constitucional, 2004, p. 14).

2.2.2.4.3 Competencia

Según el artículo 51° del Código Procesal Constitucional, es competente para conocer los procesos de Amparo el Juez civil del lugar en donde tuvo lugar la afectación del derecho, así como aquel que se encuentre ubicado donde el demandante tiene su domicilio principal. El accionante es libre de elegir. En caso de haber sido una resolución judicial la que haya afectado el derecho constitucional, la Ley 28946 (2006), prescribe que la demanda será interpuesta ante la Sala Civil de turno de la Corte Superior respectiva. Uno de los miembros de la Sala será elegido para verificar los hechos narrados en el presunto agravio; y, posteriormente, resolver lo accionado. Actualmente, el artículo 42° del Nuevo Código Procesal Constitucional menciona que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema es competente para resolver en segundo grado. Si la sentencia es desestimatoria, el agraviado puede interponer recurso de agravio constitucional dentro del plazo legal establecido.

2.2.2.4.4 Trámite

El artículo 53° del Código Procesal Constitucional (2004) se dedica de manera exclusiva a detallar el trámite por el cual un proceso de Amparo es llevado a cabo; sin embargo, este artículo fue modificado por la Ley 28946 (2006), en donde encontramos que una vez admitida la demanda, es obligación del Juez conceder un periodo de cinco días al demandado para que pueda contestar el escrito que ha sido interpuesto en su contra. Una vez contestada la demanda, o en caso de haber transcurrido los cinco días sin recibir contestación, el Juez debe expedir sentencia, salvo en los casos donde se

haya solicitado un informe oral; de ser así, el plazo será computado a partir del día en que se realice. También se brinda al demandado la posibilidad de formular excepciones, defensas previas o peticiones para declarar la nulidad del auto admisorio (para ello, dispone de cinco días); en ese caso, el Juez habrá de correr traslado al demandante en un periodo temporal de dos días. Una vez absuelto o cumplido el tiempo para hacerlo, se emitirá un Auto de Saneamiento por medio del cual, si el Juez considera que la relación procesal posee un defecto susceptible de subsanación, ha de conceder al demandante un tiempo de tres días para remediarlo. Vencido dicho plazo se emite resolución. En el caso que la relación procesal se estime insubsanable, la demanda será declarada improcedente en la sentencia. Es importante acotar que únicamente luego de haber sido expedido el Auto de Saneamiento es posible solicitar el informe oral, luego de que éste se haya realizado inicia el plazo para la expedición de la sentencia.

Debido a la característica autónoma del proceso de Amparo, el Juez tiene la facultad de realizar las actuaciones que crea necesarias para su curso sin notificar previamente a las partes. Incluso, puede fijar una audiencia única a fin de esclarecer los hechos que considere pertinentes. De esta manera, ha de emitir su fallo al término de la audiencia o, excepcionalmente, en un plazo no mayor a cinco días de haberse llevado a cabo.

En las situaciones donde tanto la resolución de primer y segundo grado declare a la demanda de Amparo infundada o improcedente, el artículo 18° del Código Procesal Constitucional (2004), indica que es posible interponer un Recurso de Agravio Constitucional (el cual es de competencia del Tribunal Constitucional), en el periodo de diez días siguientes de notificada la resolución. Si este recurso es

concedido, la Sala ha de remitir el expediente al Tribunal Constitucional dentro de un periodo temporal no mayor a tres días, más el término de la distancia. De este modo, se espera un pronunciamiento por parte del órgano constitucional, el cual debe ser hecho dentro de un plazo legal de treinta días.

2.2.2.5 Duración

Del trámite anteriormente expuesto, podemos observar que un proceso de Amparo libre de medios técnicos de defensa, así como de la solicitud de un informe oral, tendrá una duración legal de 12 días; esto, tomando como referencia el artículo 153° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por medio del cual se impone a los Juzgados la obligación de proveer los escritos en un periodo máximo de 48 horas. Sin embargo, pretender que la parte demandada no reaccione frente a las acciones tomadas en su contra, formulando excepciones y/o algún otro medio técnico de defensa; sería algo que estaría yendo en contra de la naturaleza de los procesos judiciales, por lo que hemos de calcular una duración estándar de los procesos de Amparo con base en el cuerpo normativo encargado de regularlos. De este modo llegaremos a la conclusión de que 30 días son legalmente suficientes para dar solución a un proceso de Amparo en primera instancia. El trámite de la segunda instancia es mucho más específico, por lo que computamos un total de 20 días más para resolver el recurso interpuesto, lo que ofrece un trámite cuya duración total es de 50 días.

Hemos de considerar la posibilidad de presentar un Recurso de Agravio Constitucional cuando ni la primera ni la segunda instancia consideren a la demanda de Amparo procedente o fundada, en ambos casos, el Tribunal Constitucional ha de recibir el expediente en un periodo de tres días; y resolverlo durante los 30 días siguientes, lo que añade 33 días más a los 50 antes mencionados. En suma, se trata de

un proceso extraordinario y sumario que normativamente ha de constar de 83 días hábiles (partiendo desde la presentación de la demanda en primera instancia hasta la remisión del expediente al máximo órgano constitucional del Perú) para brindar la tutela de carácter urgente que es solicitada.

Durante el año 2015, la Defensoría del Pueblo (2015) realizó un estudio sobre la duración de los procesos de Amparo en el Distrito Judicial de Lima tomando en cuenta cada uno de los actos procesales realizados, así como el plazo legal establecido para su desarrollo. De esta manera, comparó los plazos reales con aquellos que se encuentran prescritos en el Código Procesal Constitucional; por lo que señaló que una demanda de Amparo suele ser admitida luego de un periodo de 76 días de haberse presentado. La contestación de dicho escrito, que debe ser realizada por el demandado en un periodo de 5 días hábiles de haberse notificado el auto admisorio; es hecha en realidad dentro de los 147 días después de presentarse la demanda. En caso de presentar excepciones u otro medio técnico de defensa, el auto de saneamiento procesal es emitido realmente dentro de los 497 días de haberse accionado. Por último, indica que la sentencia que pone fin a la primera instancia es expedida realmente 557 días después de contestarse la demanda; lo que por ley corresponde un periodo no mayor a 5 días hábiles luego de recibir la contestación o realizado el informe oral. Es decir, una resolución que tardó 704 días en emitirse para dar solución a un proceso entre comillas “urgente” y “sumario”. De manera adicional, se añaden 54 días para su notificación. Es decir, 754 días en comparación con los 30 que la ley prescribe.

Dicho informe revela que los lapsos temporales reales durante el procedimiento de la apelación son los siguientes: 22 días para presentar el escrito de la apelación, 58 días para calificarlo y emitir la resolución que lo da por admitido, 121

días para el ingreso del expediente en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia respectiva, 179 días desde la presentación del recurso para la realización de la vista de la causa; y, seguidamente 97 días postreros para la emisión de la resolución. De manera adicional, se añaden 44 días para su notificación. En conclusión, son 342 días hábiles los que se requieren para el procedimiento de la apelación en la vida real; es decir, 242 días más que los establecidos por ley. En síntesis, un proceso de Amparo posee una duración aproximada de tres años (1100 días) para ser resuelto. Este periodo no considera el tiempo que tomaría continuarlo con la presentación de un Recurso de Agravio Constitucional ante el Tribunal Constitucional.

En comparación con los 83 días hábiles que la ley establece para el desarrollo de la Acción de Amparo, la diferencia con los plazos en la vida real es abismal.

2.2.2.6 Sentencia

A palabras de Marrache (2012) la sentencia es la resolución por excelencia encargada de poner fin al proceso judicial determinando como fundada o infundada la pretensión del demandante.

La sentencia constituye el producto de la actividad judicial del Estado. Por medio de ella se concreta la tutela jurisdiccional brindada y se pone fin al conflicto de intereses y/o incertidumbre jurídica puesta a conocimiento del Juzgado.

Según el Código Civil (2018):

Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal (p. 466).

La sentencia ha de contener a modo de síntesis cada uno de los puntos de hecho y de derecho sobre los cuales versa el fallo, así como la mención expresa, pero sucinta de cada una de las diligencias actuadas a lo largo del proceso.

La sentencia encargada de resolver un proceso de Amparo debe contener:

- i) La identificación del demandante; ii) La identificación de la persona que haya amenazado o violado el derecho constitucional protegido; iii) La determinación precisa del derecho vulnerado, o la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado; iv) La fundamentación que conduce a la decisión adoptada; v) La decisión adoptada señalando, en su caso, el mandato concreto dispuesto (Código Procesal Constitucional, 2004, p. 7).

2.2.3 El Derecho laboral

2.2.3.1 Definición

El Derecho Laboral puede ser definido atendiendo a distintos puntos de vista. Si buscamos una definición basada en el fin que éste persigue, podemos encontrar la postura del profesor mexicano De la Cueva (2009), que afirma que el “nuevo derecho (que es como cataloga al Derecho laboral) es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p. 85). Concepto que abarca el equilibrio del trabajo de quienes prestan sus servicios a cambio de una remuneración obtenida a partir de la explotación del capital o dinero invertido. Si en cambio, examinamos una noción fundamentada en los sujetos presentes en la relación laboral, acertaremos al mencionar que este conjunto de normas jurídicas busca contrapesar la situación de ambas partes: tanto empleador como trabajador han adquirir derecho y deberes, de manera que, si una de ellos se encuentra en estado de

inferioridad o es vulnerado a causa del otro, el Derecho Laboral sea quien entre en escena para mitigar la disputa en cuestión. Folch (2013), resumió todo esto al calificar al Derecho laboral como aquel “conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros” (p. 9). En conclusión, podemos afirmar que el Derecho Laboral es aquella parte del Derecho positivo encargada de regular aquellas relaciones en donde una de las partes se sujeta a otra para ofrecerle sus servicios personales a cambio de una retribución o compensación económica. Todo esto, bajo un régimen legal cuya única finalidad es la de evitar arbitrariedades y defender los derechos propios de cada ser humano. En cuanto a su naturaleza, el Derecho Laboral ha sido sometido por múltiples posturas. Cada una de ellas, argumentando su posición desde: - El Derecho privado, ya que se trata de relaciones entre particulares: el empleador y el trabajador. - El Derecho público, debido al fundamento que el Derecho Laboral encuentra en la Constitución y demás instrumentos legales de carácter público como los tratados, en la protección del Estado, etc. - Una posición mixta. El profesor Pérez (2015), hizo mención de: una dualidad entre el derecho público y el derecho privado. Todo lo relativo a la contratación individual y relaciones de trabajo está formado por instituciones del Derecho privado. Sin embargo; los sindicatos, la inspección del trabajo, las huelgas, y demás acciones son regidas por instituciones del Derecho público (p. 345). - Una postura autónoma, que promueve la independencia del Derecho laboral. Esto, a partir de 4 esferas:

- i) Autonomía legislativa, pues tiene fuentes formales propias de su rubro,
- ii) Autonomía científica. Aunque no se trate de una ciencia especializada en el Derecho Laboral, éste sí cuenta con una base

doctrinaria y iii) Autonomía didáctica, ya que se incluye dentro del plan de estudio de las universidades (Cabanellas, 2016, p. 486).

2.2.3.2 Principios

El término principio alude a una múltiple variedad de sentidos y ha sido empleado por distintos campos de estudio; entre ellos, la historia, la razón, el poder, la ética, y demás. Sin embargo, desde un punto de vista conceptual “principio hace referencia a dos cosas constituyentes: una, que sirve de cimiento o para afianzar algo, y la otra, que hace referencia a un nexa cuyo destino es relacionar este cimiento con aquello que necesita ser sostenido o afianzado” (Ruiz, 2012, p. 20). Así, en su etimología latina, principium es una palabra compuesta que “deriva de pris, que significa “lo antiguo” y “lo valioso” y cp, que se encuentra tanto en el verbo capere, de “coger” o “tomar” como en el sustantivo caput, que es “cabeza” (Ferrater, 2001, p. 1972). Por otro lado, el Diccionario de la Real Academia Española describe a la palabra principio como el “comienzo u origen de algo” o el “primer punto del cual procede una extensión” (p. 654). Asimismo, señala que de principio deriva el verbo transitivo principiar, que alude a “dar por comenzada una cosa” y el adverbio principalmente, que es sinónimo de fundamental o esencialmente. De estas acepciones, podemos deducir que un principio estará siempre ligado a la sucesión de un punto inicial que dará origen a un sinnúmero de posibles valores, teorías, etc. En el Derecho, el término principio hace referencia al conjunto de directrices que guían y encarrilan el cumplimiento de las normas jurídicas. Al respecto, Atienza (2006), señala que ellos “son tomados por pautas generales que sirven para crear e informar a las normas de orden jurídico, así como para inspirar soluciones en caso de existir deficiencias por parte de ellas” (p.20). Esto quiere decir que los principios han formado y seguirán formando parte de la vida normativa del

Derecho, ya que se encuentran presentes antes, durante, e incluso después de haberse creado una norma jurídica (pues como bien menciona, se recurre a ellos como fuente de ayuda para dar solución a posibles problemas relacionados con vacíos (o lagunas) legales presentes en la normativa. De lo anteriormente expuesto, Sánchez (2003), señaló que es posible colegir tres rasgos característicos en los principios jurídicos. Ellos son: La fundamentalidad (porque su modificación o sustitución afecta y transforma directamente el resto del Ordenamiento jurídico o sector sobre el cual el principio ha sido insertado), la generalidad (ya que alude a la amplitud del campo de su aplicación), y la vaguedad, pues hay casos que no están claramente excluidos ni incluidos en la norma, lo que da origen a los vacíos antes señalados (p. 17). Por último, cabe resaltar que debido a la gran extensión predecesora de su naturaleza están presentes no solo en la Constitución, sino también, como ya se indicó, en cada rubro del Derecho: tributario, penal, judicial, etc. En relación al Derecho del trabajo, Plá (2009) afirma que los principios laborales son “reglas rectoras que buscan mantener la imparcialidad en las relaciones laborales entre empleado y empleador, otorgando a cada uno de ellos lo que les corresponde en virtud del vínculo en cuestión” (p. 12). Lo que quiere decir que, de acuerdo al artículo 26° de la Constitución Política de nuestro país, el Derecho laboral ha de respetar los principios de igualdad de oportunidades, de irrenunciabilidad de derechos, y de la interpretación en favor del trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Los principios del Derecho laboral, al igual que el resto de principios jurídicos, apuntan al respeto de la dignidad humana y todo lo que ella implica, pero, más específicamente, buscan hacer de las normas un instrumento que garantice el respeto de los derechos del trabajador. Eh aquí un primer principio, el principio protector, que nace como respuesta al deber tuitivo del Estado,

que, como padre de una nación, busca hacer valer para con sus hijos, los que laboran, el alcance de múltiples disposiciones legales que protejan sus respectivas condiciones de trabajadores. Tal como mencionó Pasco (2008), este principio constituye “el núcleo central y básico del ordenamiento jurídico laboral” (p. 6). Y es originado en un primer momento, por la asimetría existente en las relaciones laborales, esto es, debido a la desigualdad inherente a las relaciones de trabajo que determina que haya una parte fuerte e imponente (el empleador), y otra, que es la débil e impotente (empleado). Si bien este principio obedece al deber de respeto erga omnes que nace de la igual dignidad entre los seres humanos, en este caso se ordena directamente la protección de los derechos de una persona que, mediante la celebración de un contrato de trabajo, queda voluntariamente subordinada económica, jurídica y fácticamente a otra. Esta última posee una clara ventaja económica por su condición de poseedor o productor de bienes, es en este punto donde aparece el principio protector, reconocido por el artículo 23° de la Carta Magna. El cual hace una mención expresa de “la atención prioritaria del Estado para con el trabajo en cualquiera de sus modalidades. Siendo la madre, el menor de edad, y el impedido de trabajar, los principales centros de atención” (Constitución Política, 2019, p. 13).

2.2.3.2.1 Principio de estabilidad laboral

O principio de continuidad, fue descrito explícitamente por la Carta Política peruana de 1979, la cual, estableció en su artículo 48°, que “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo podrá ser despedido por causa justa, conforme la ley señala, y debidamente comprobada” (Chirinos, 2010, p. 72). Además está decir que lo que buscaba era servir de garantía para la conservación de un empleo. Con el tiempo, este principio fue tomando más forma: Si una empresa ha sido creada

para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta lógico y por ende razonable que los trabajadores, que tienen a su cargo cumplir ese objetivo, permanezcan en sus puestos de trabajo, tanto tiempo como ello sea posible y naturalmente, a decisión del trabajador, que es libre de renuncia (Castilli, 2015, p. 342). Hoy en día se ha determinado que, si un trabajador continúa laborando por un plazo mayor a cinco años, que es el tiempo máximo de duración de un contrato laboral, éste adquiere el calificativo de personal estable, y, por lo tanto, no podrá ser despedido sino por causas establecidas en la ley, de esa forma adquiere el derecho y el respaldo de no poder ser despedido arbitrariamente. Sin embargo, en caso de serlo, deberá abonársele una indemnización equivalente al sueldo y medio por cada año de trabajo.

2.2.3.2.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio fue reconocido por el artículo 57° de la Constitución de 1979, y aún hoy, en la Constitución actual sigue estando vigente, pues advierte que “los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución” (Chirinos, 2010, p. 75). Esto, debido a un aspecto inderogable: que existen derechos inalienables e inherentes a la dignidad humana, y el trabajo es uno de ellos, por lo que resulta ser anterior al reconocimiento del Estado y del Derecho positivo. Es imposible renunciar a los derechos que la Constitución y la ley reconocen para el trabajador, asimismo, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, pues, tal y como menciona Remotte (2003), ellos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos. Profundizando un poco más en nuestras reflexiones, nos daremos cuenta de que este principio no solo busca defender los derechos del trabajador ante cualquier situación de amenaza o

violencia en contra de sus derechos, sino que también protege los casos de acto propio en los que se pretenda renunciar a algún derecho o beneficio por desconocimiento o ignorancia.

2.2.3.2.3 Principio de in dubio pro operario

O también llamado, “principio de la duda insalvable”, es aquel que, en caso de existir dudas en cuanto a la aplicación de una norma debido a la multiplicidad interpretativa de sus significados, se escogerá el que más favorezca al trabajador u “operario”. Se encuentra estipulado en el artículo 26 de la Constitución de 1993, y también es llamado “el principio de la duda más beneficiosa”.

2.2.3.2.4 Principio de la primacía de la realidad

Principio por el cual “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (Silva, 2001, p. 10). Esto quiere decir que en caso de existir una diferencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos involucrados en la relación laboral, debe darse siempre prevalencia a lo que sucede en la práctica. Con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la debida protección del trabajador. Este principio nos es de mucha ayuda para poder determinar cuándo nos encontramos frente a una relación de trabajo. Para esto, ha de presentarse la interacción de los siguientes tres elementos: la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la subordinación del trabajador. La concurrencia de ellos presupone la existencia de un contrato laboral, y, por lo tanto, de una relación de trabajo. Sin embargo, en el año 2012 el Tribunal Constitucional peruano estableció que, para determinar la existencia de una relación

de trabajo, es necesario, en la práctica, el acontecimiento de alguno de los siguientes hechos:

- a) Control o supervisión sobre la forma en cómo se ejerce la prestación de los servicios.
- b) Prestación de servicios durante algún tiempo y continuidad.
- c) Prestación ejecutada durante un horario determinado.
- d) El pago de una remuneración.
- e) Suministro de herramientas y materiales para realizar el servicio.
- f) El reconocimiento de beneficios laborales (vacaciones anuales, gratificaciones, etc). (Expediente N° 03917-2012-PA/TC).

De esta forma, aun cuando no existiese un contrato de por medio, la relación laboral puede ser debidamente probada mediante la manifestación de cualquiera de los anteriores rasgos de laboralidad mencionados. Por último, Romero (2004), menciona que “el principio de la realidad (que es como también se le conoce al principio de primacía de la realidad), es un instrumento esencial que el operador de justicia debe emplear al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral” (p. 341).

2.2.3.2.5 Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación

La igualdad es uno de los derechos fundamentales plasmados en el artículo 2 de nuestra Constitución, de acuerdo al cual “nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, y demás índoles” (Congreso de la República, 2019, p.7). Sin embargo, no toda desigualdad constituye un acto de discriminación, pues hay casos en donde el ejercicio de los derechos fundamentales será diferente de otro. A esto se le conoce como diferenciación. La diferenciación es aquella desigualdad de tratos

originada en base a una justificación razonada y objetiva para el Derecho. Ejemplo de ello son las oportunidades que el Estado ofrece a determinados grupos sociales por medio de ventajas e incentivos. La finalidad de esto es compensar a aquellos grupos marginados económica, social y/o culturalmente para que “puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran con ayuda de las acciones concretas del Estado” (Álvarez, 2015, p. 324). En materia laboral, la discriminación aparece cuando se afecta o se vulnera el empleo del trabajador debido a las características innatas de su persona. Es por ello que este principio tiene como fin evitar todo tipo de arbitrariedades laborales que abarcan desde el momento de postular a un empleo, hasta la formación y la capacitación que todos los trabajadores merecen recibir.

2.2.4 El despido laboral

2.2.4.1 Definición

El despido es el medio por el cual se pone fin a un vínculo de trabajo. En tal sentido, se trata de una institución jurídica propia del Derecho laboral. Según Krotoschin (1987) “el despido es la declaración unilateral de una de las partes dirigida a la otra y recibida por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato” (p. 128). En vista de ella, el despido laboral posee una característica causal; es decir, la potestad que posee el empleador para finalizar el contrato de trabajo se encuentra limitada a la configuración de una causa justa que habilite el ejercicio de dicha facultad y justifique el porqué de tal decisión. Caso contrario, cuando esta situación no se funde en una causa justa, el despido estaría tornándose en ilegítimo y antijurídico. Por consiguiente, para que un contrato de trabajo se extinga válidamente es necesario el cumplimiento de cualquiera de las causales de despido contempladas expresamente por la legislación

de cada país. En el Perú, estas causales se encuentran prescritas en el Capítulo IV del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, el cual señala una serie de causas por las cuales el despido es justificable legalmente, entre ellas las relacionadas con la capacidad y la conducta del trabajador. Según el artículo 23° de dicha ley, son situaciones que ameritan el despido relacionado a la capacidad del trabajador, las siguientes:

- Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial sobreviniente, cuando impide el desempeño de las actividades, y el trabajador no puede ser trasladado a un puesto vacante.
- Rendimiento deficiente que afecta la realización promedio de sus labores.
- El rechazo injustificado de someterse a un examen médico que fue previsto anteriormente por ley o pactado en el contrato. Así como también el incumplimiento de medidas higiénicas o curativas prescritas por el médico para evitar accidentes o enfermedades (1997, p. 5).

Por otro lado, son causas justas de despido basadas en la conducta del trabajador, las siguientes:

- Comisión de falta grave, que es la transgresión de los deberes básicos emanados a partir del contrato de trabajo, esta violación hace irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. El artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral señala que son faltas graves: i) Incumplimiento de los deberes laborales, reiterada desobediencia a las órdenes del empleador, continua paralización extemporánea de las tareas y la inobservancia de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como del Reglamento de

Seguridad e Higiene Industrial, ii) Disminución reiterada y deliberada del rendimiento en las labores o de la calidad o el volumen en la producción, iii) La apropiación frustrada o consumada de bienes o servicios de la empresa o el empleador, así como la utilización o retención indebida de los mismos ya sea en beneficio propio o de otros, iv) La información del empleador dada a otros, la extracción y/o utilización sin permiso de los documentos de la empresa, otorgar información falsa al empleador a fin de causarle perjuicios y la competencia desleal, v) La asistencia reiterada en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o sustancias similares, esto también aplica en aquellos casos cuando al no ser reiterada la situación, la naturaleza del trabajo los revista de excepcional gravedad, vi) Actos de violencia, injuria, grave indisciplina y faltamiento en palabras sea verbal o escrita hacia el empleador, sus representantes, el personal jerárquico y otros trabajadores dentro o fuera del establecimiento laboral, cuando los hechos se desaten con base en la relación de trabajo, vii) Daño intencional a las instalaciones, instrumentos, el edificio, documentos, materias primas y otros bienes propiedad o posesión de la empresa, viii) Abandono laboral por más de 3 días seguidos, ausencia injustificada por más de 5 días en un lapso de 30 días calendarios, o más de 15 en un periodo de 6 meses, fuesen o no disciplinadas con sanciones. Asimismo, la impuntualidad reiterada, siempre que previamente se hayan sancionado con amonestaciones escritas y suspensiones; y, ix) Hostigamiento sexual (1997, p. 6).

- Condena penal por delito doloso, siempre que la sentencia condenatoria quede firme. Esto no procede cuando el empleador tuvo conocimiento del acto delictivo antes de contratar al trabajador,
- Inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad judicial o administrativa para ejercer las actividades que desempeña en el establecimiento laboral, siempre que la inhabilitación sea de 3 meses a más.

Cumplido cualquiera de estos supuestos y siguiendo el procedimiento que la ley prevé, nos encontramos ante lo que la ley califica como un despido justificado. Contrariamente, al no configurarse los requisitos ya expuestos estaríamos frente a un despido ilegítimo e ilegal; es decir, arbitrario. Será ilegítimo porque no encuentra sustento en una causa justa que explique el porqué del rompimiento del vínculo laboral, esto se valora a través del plano material de los hechos. A su vez, será ilegal siempre que dicha decisión no se emita dentro del procedimiento que la norma prescribe para que el trabajador tome conocimiento de los cargos imputados, presente sus descargos y se le presenten las razones motivadas del despido, las cuales deben guardar concordancia con los cargos que le fueron imputados, esto se valora a través de un plano formal de los documentos.

2.2.4.2 Clasificación

Según lo manifestado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, el despido arbitrario se genera a partir de los siguientes tres casos: a) Despido Nulo, b) Despido Incausado y c) Despido Fraudulento. Entre estos despidos existe una relación de género a especie en donde el despido arbitrario es el género y su clasificación tripartita es la especie. El despido nulo posee un origen legal, ya que como hemos visto anteriormente, el despido

posee una serie de causas justificantes y su nulidad se configura a partir de lo establecido en el artículo 29° de dicha ley. En cambio, los despidos fraudulento e incausado poseen un origen jurisprudencial, ya que se desarrollaron a partir de una serie de criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Constitucional. A diferencia del despido nulo, estos dos últimos despidos no gozan de una enumeración taxativa que permita identificar los supuestos para su configuración.

- El despido nulo es aquel que “obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador” (Blancas, 2013, p. 358). En ese sentido, un despido será nulo siempre que tenga por móvil cualquiera de las causas prohibidas por ley, entre ellas: i) La afiliación del trabajador a un grupo sindical o su participación en actividades propias del mismo, ii) La presentación de una queja o la participación del trabajador en un proceso iniciado en contra de su empleador, iii) La discriminación por razón de sexo, religión, raza, raza, idioma, opinión, u otra de semejante índole, iv) El embarazo, el nacimiento y sus efectos como la lactancia, siempre que el despido se realice en cualquier momento dentro del periodo de gestación o 90 días después de haberse producido el nacimiento. Asimismo, se presume que esta es la causa atribuida al despido, si el empleador no manifestó una causa justificante en su decisión. Frente a un despido nulo el trabajador tiene la facultad de optar por cualquiera de los siguientes dos supuestos: a) Solicitar la reposición (sin reclamo de los beneficios sociales, ya que estaría decidiendo continuar con la relación laboral) o b) Reclamar la indemnización (lo que supone la aceptación de la extinción laboral). La indemnización es ajena al pago de cualquier otro derecho o beneficio social

pendiente. Un último aspecto a considerar es que si una vez emitido el despido el trabajador firmara la liquidación de beneficios sociales, se entiende a éste por aceptado y no cuestionado, lo que implica un pago válido que imposibilita la posibilidad de invocar un despido nulo posteriormente y requerir su reposición o el pago de una indemnización. Caso contrario, si no aceptase el abono de la liquidación de dichos beneficios, el trabajador cuenta con un periodo de 30 días hábiles para interponer la acción correspondiente.

- El despido incausado es aquel que se realiza sin expresión de causa y por mera voluntad del empleador. Es decir, se trata de una decisión unilateral sin motivo que la justifique. Al igual que en el despido nulo, el trabajador víctima de este tipo de despido tiene la opción de optar por solicitar la reposición a su centro de trabajo o el cobro de una indemnización.
- El despido fraudulento es aquel en donde se despide al trabajador con ánimo perverso y a través de engaño, es decir, contrariamente a la verdad y la rectitud de los vínculos laborales aun cuando se cumple con la imputación de una determinada causal y se da cumplimiento de los procedimientos formales, esto sucede cuando se imputa al trabajador hechos inexistentes, notoriamente falsos o imaginarios. Del mismo modo, hay despido fraudulento cuando se le atribuye una falta que no se encuentra prevista legalmente. Al igual que en los despidos anteriores, el trabajador tiene el derecho de solicitar una indemnización o su reincorporación al centro de labores.

2.2.5 El proceso laboral

2.2.3.1 Definición

El término proceso es definido etimológicamente por la palabra *processus*, vocablo conformado por *pro*, que significa para adelante; y *cere*, que quiere decir marchar o caminar. En tal sentido, es concebido como marchar adelante o ir para adelante (Couture, 2012).

El proceso judicial invoca a aquel cúmulo de actos jurídico-procesales que se desenvuelven de manera progresiva con la finalidad de dar solución a un determinado conflicto de intereses. Así lo afirmó (García, 2012) al señalar que la palabra proceso involucra una serie de actos del Estado, las partes interesadas y otros sujetos envueltos en una controversia jurídica. Estos actos son concatenados y juzgados por el órgano jurisdiccional al emitir una sentencia que ponga fin al asunto que dio inicio al proceso. Del mismo modo, Echandía (2013), indicó que proceso procesal es el conjunto de actos coordinados ejecutados por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la defensa, declaración o incluso realización del derecho que se exige.

Por otro lado, el proceso judicial constituye el medio por el cual el Estado ha de brindar de manera concreta la tutela jurisdiccional contemplada en el artículo 139° de la Constitución Política vigente. Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), señaló que el proceso se abre para ello, para solucionar un conflicto de relevancia jurídica, constituyendo por sí solo el instrumento del cual el Estado se sirve para fallar en favor de un derecho al momento de dar solución (Expediente N.º 8123-2005-PHC/TC).

En materia laboral, el proceso es una manera más de administrar justicia, pero esta vez, con base en la contienda originada a partir de la relación laboral entre un empleador y su trabajador (Azula, 2008).

Para Díaz (2003), el proceso laboral constituye:

un mecanismo que busca superar el desequilibrio existente en la relación laboral. Es eficiente, en la medida que constituye un instrumento de política social, esto implica la observancia de los principios de oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros; es decir, debe poseer un carácter ágil, sencillo y flexible (p.215).

Debido a la condición de inferioridad del trabajador frente a su empleador, el Estado busca tutelar sus derechos de manera que se evite la comisión de actos que atenten en contra de cualquiera de sus derechos fundamentales. Esto, con la finalidad de defender el respeto de la dignidad humana, pues ella es el fin supremo de la sociedad y el Estado (Constitución Política, 2019).

Los procesos laborales han de desarrollarse en obediencia a los fundamentos procedimentales establecidos por la norma procesal civil, sin embargo, cuentan con autonomía, pues son regulados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo; de este modo, las disposiciones del Código Procesal Civil actuarán únicamente de manera supletoria.

2.2.3.2 Clasificación

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2009) contempla seis tipos de procesos laborales:

- a) El proceso ordinario laboral, que se da inicio con: i) Interposición de la demanda, cuyo periodo de calificación es de cinco días hábiles para admitirla

o declararla inadmisibile o improcedente. En caso de presentar algùn defecto se otorga al demandante un plazo de cinco días para subsanarlo, ii) Admisión de la demanda: se emite un auto admisorio, el cual cita a la Audiencia de Conciliación (que debe ser entre los 20 a 30 días hábiles seguidos). Se emplaza al demandado para que concurra a la audiencia con el escrito de su contestación. Si el demandante no asiste, el demandado contesta la demanda. Si el demandado no asiste, es considerado como Rebelde, iii) Audiencia de conciliación: si ambas partes asisten puede darse una de las siguientes tres opciones: 1) Un acuerdo total, extremos conciliados o no controvertidos. Se emite una resolución con calidad de cosa juzgada, 2) Si es una cuestión de puro derecho o que no necesita de actuación probatoria se dan los alegatos y por último, la sentencia, 3) Sin acuerdo, o extremos no conciliados. El juez precisa las pretensiones materia del proceso. El demandado presenta el escrito de contestación. Se fija la fecha para la Audiencia de Juzgamiento (30 días hábiles), iv) Audiencia de Juzgamiento: se da la confrontación de ambas posiciones, la actuación probatoria, los alegatos, y, por último, el fallo de la sentencia.

- b) El proceso abreviado: que comienza con: i) Interposición de la demanda, la cual debe ser calificada dentro de 5 días hábiles. En caso de inadmisibilidad, debe ser subsanada dentro de 3 días hábiles, ii) Emplazamiento al demandado para la contestación dentro de 10 días hábiles, iii) Citación a las partes a la Audiencia Única fijada entre los 20 y 30 días posteriores a la fecha de calificación de la demanda. La Audiencia Única posee las mismas etapas de conciliación y juzgamiento que el proceso ordinario, en caso de no haber

acuerdo, el juez precisa las pretensiones materia del proceso y entrega al demandado copia de la contestación para la revisión de los medios probatorios ofrecidos. Así, se continúa con las demás etapas de la audiencia, la cual puede ser suspendida hasta un máximo de 30 días hábiles posteriores. Luego de ello tiene lugar la confrontación de posiciones, actuación probatoria y emisión del fallo de la sentencia.

- c) El proceso impugnativo de laudos arbitrales. Que inicia con: i) Interposición de demanda, la cual debe ser presentada dentro de los 10 días hábiles de haberse notificado el laudo arbitral, caso contrario es declarada improcedente. Hay un plazo de 5 días hábiles para apelar dicha resolución, ii) Emplazamiento al demandado con un total de 10 días hábiles para responder y notificación al árbitro para exponer sobre lo que considera conveniente, iii) Citación a las partes a la Audiencia de Vista de la Causa para la exposición de alegatos, iv) Emisión del fallo de la sentencia, que puede ser instantánea, o en un plazo máximo de 5 días.
- d) El proceso cautelar, que se encamina en obediencia a lo dispuesto por el artículo 637° del Código Procesal Civil, el cual señala que la solicitud de una medida cautelar no es derivada al conocimiento del demandado, sin embargo, una vez concedida, éste puede formular oposición en un plazo de 5 días hábiles no suspendiendo la ejecución de la medida. En caso de ampararse la oposición, el juez sí debe dejar sin efecto medida, pero esta resolución puede ser apelada por el demandante, sin efecto suspensivo. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 55° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) el juez puede dictar entre otras medidas cautelares, una medida de reposición provisional si el

demandante cumple los siguientes requisitos: i) Haber sido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o discapacitado(a) al momento de ser despedido, ii) Estar gestionando la conformación de una organización sindical, y, iii) Cando el fundamento de la demanda sea verosímil.

e) El proceso de ejecución, cuya finalidad es concretar la realización del contenido de los siguientes títulos ejecutivos:

- Resolución judicial firme (se tramita ante el juez que conoció el proceso).
- Acta de conciliación judicial.
- Laudo arbitral firme (se tramita conforme la norma general de arbitraje).
- Resolución administrativa firme que reconoce obligaciones.
- Documento privado que contenga transacción extrajudicial.
- Acta privada o administrativa de conciliación extrajudicial.
- Liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

f) El proceso no contencioso, que tramita: i) La consignación, ii) La autorización judicial para el ingreso al centro laboral, iii) La entrega de documentos.

2.2.3.3 Competencia

O porción jurisdiccional del juez. Es la facultad del juez para conocer cierto tipo de procesos. Lo que quiere decir que la jurisdicción ha de ser distribuida y atribuida por medio de la competencia a diferentes juzgadores. Esto, según la materia o rubro del derecho a tratar, el territorio, la cuantía o valor económico del petitorio, el grado y el turno de los jueces (García, 2012). La competencia es la distribución de la jurisdicción

entre los diferentes órganos encargados de ésta, pues no es posible que un solo tribunal, o muy pocos de ellos puedan hacerse cargo, por ejemplo, de todas las materias y en todos los lugares del país (White, 2012). En pocas palabras, la competencia es la capacidad de un juez o juzgado para tener conocimiento de ciertos procesos judiciales que le son designados en razón de ciertos criterios. Estos criterios, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) son por razón de: materia, función y territorio.

2.2.3.3.1 Competencia por razón de materia

En razón de materia, es competencia de los Juzgados de Paz letrados conocer estos procesos: proceso Abreviado laboral (pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no mayores a 50 URP), proceso con título ejecutivo (con una cuantía hasta 50 URP, salvo casos de cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, allí la cuantía es prescindible) y asuntos no contenciosos (sin importar la cuantía). Es competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo conocer los siguientes procesos: proceso ordinario laboral, proceso abreviado laboral (cuando se plantee como pretensión principal la reposición o se trate de pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical), proceso contencioso administrativo (originado por conflictos derivados de las prestaciones de servicio de carácter personal de naturaleza laboral, administrativa, de seguridad social o de derecho público; o debido a impugnaciones en contra de actos de la autoridad administrativa de trabajo. Estos procesos no son tramitados bajo las reglas de la presente ley) y proceso con título ejecutivo (con una cuantía mayor a 50 URP). Es competencia de las Salas laborales de las Cortes Superiores conocer en primera instancia los siguientes procesos: Acción popular (tramitada conforme a la ley procesal constitucional), anular laudos arbitrales (conforme ley de arbitraje), impugnar laudos

arbitrales derivados de una negociación colectiva, resolver la contienda de competencia entre Juzgados laborales y otros de distinta especialidad del mismo distrito judicial, conflictos de autoridad entre los Juzgados laborales y autoridades administrativas (en los casos previstos por ley), entre otros casos señalados legalmente.

2.2.3.3.2 Competencia por razón de función

En razón de función, es competencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia el conocimiento de los siguientes recursos: casación, apelación de resoluciones emitidas por las salas laborales en primera instancia y queja por denegatoria de apelación o por haber sido concedida con efectos distintos a los descrito por ley. Es competencia de las Salas Laborales de las Cortes Superiores el conocimiento de los siguientes recursos: apelación de sentencias emitidas por los juzgados laborales y la queja por denegatoria de la apelación o por haber sido concedida con efectos distintos a los descrito por ley. Es competencia de los Juzgados especializados de Trabajo el conocimiento de los siguientes recursos: apelación de resoluciones emitidas por Juzgados de Paz letrados en materia laboral y la queja por denegatoria de apelación o por haber sido concedida con efectos distintos a los descrito por ley.

2.2.3.3.3 Competencia por razón de territorio

En razón de territorio, es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios, salvo en el caso de que el demandado sea el trabajador, entonces es competencia única del juez del domicilio de éste. Cabe mencionar que todos estos criterios pueden ser cuestionados por el demandado a través de la presentación de excepciones (Ley N° 29497, 2010).

2.2.4 La acción de Amparo en materia laboral

2.2.4.1 Definición

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que goza de protección constitucional al ser reconocido por nuestra Constitución Política (2019) como “[...] un deber y un derecho. Es base del bienestar social y constituye el medio de realización de una persona” (p. 13). Tal como se indica, el trabajo es una de las actividades propias del desarrollo humano, pues gracias a él la persona humana es capaz de generar los ingresos económicos necesarios para el sustento suyo y de su familia. En ese sentido, el trabajo no puede ser ejercido sino es a través de la formación de relaciones laborales cuyo valor estriba en el vínculo constituido por la prestación personal del servicio que un trabajador ofrece a su empleador con la condición de permanecer bajo su subordinación a cambio de recibir cierta compensación económica. Así lo manifiesta (Pozada, 2019) al señalar que “se conoce como relación laboral a aquella que es generada entre aquel que presta su fuerza de trabajo, sea físico o mental; y aquel que ofrece los medios de producción o el capital necesario para la realización de dicha tarea” (p. 38). Desde este punto de vista se genera una relación asimétrica propia de toda relación de trabajo debido a la desigualdad existente entre la parte fuerte, que es poseedora de una clara ventaja económica (a causa de su condición como poseedora o productora de bienes) y, la parte débil, que es la que voluntariamente se somete a ella y sus disposiciones. Con la finalidad de evitar prácticas de maltrato o abuso laboral, el Estado prevé para el trabajador una serie de disposiciones legales que sirven de garantía para asegurar el pleno cumplimiento de sus derechos laborales a fin de salvaguardar en todo momento el respeto por la dignidad humana. En ese sentido,

“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitución Política, 2019, p. 14).

Habiendo precisado la importancia del derecho al trabajo y, por lo tanto, la preeminencia de su respaldo constitucional, la Acción de Amparo nace como un mecanismo jurídico extraordinario encaminado a preponderar los derechos laborales afectados de un trabajador, de modo que se repongan las cosas al estado anterior de su violación o amenaza (Código Procesal Constitucional, 2004). A palabras de Valdivia (2012), “debemos entender por el denominado Amparo laboral a aquel proceso de urgencia destinado a tutelar derechos fundamentales vulnerados o amenazados en el marco de una relación laboral por cualquier funcionario, autoridad o persona” (s.p.). En ese sentido, todo derecho laboral reconocido expresamente por la Constitución, puede ser materia de Amparo siempre que se cumplan con los requisitos que el Código Procesal Constitucional prevé y la situación así lo amerite.

2.2.4.2 Derechos laborales protegidos

Nuestra Constitución Política (2019), reconoce expresamente distintos derechos laborales en favor del trabajador, entre ellos:

[...] El derecho a una remuneración equitativa y suficiente, [...] el pago de beneficios sociales, [...] el derecho a descanso semanal y anual remunerados, [...] a igualdad de oportunidades sin discriminación, [...] a una interpretación favorable al trabajador en caso de presentarse duda insalvable sobre el sentido de una norma, [...] a una adecuada protección contra el despido arbitrario, [...] a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, [...] al derecho de

participar en las utilidades de la empresa en donde se labora, así como la promoción de otras formas de participación (p. 14).

Sin embargo, con la finalidad de mantener el carácter residual de los procesos de Amparo, el Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho laboral susceptible de ser tramitado mediante una Acción de Amparo es el de la Protección contra el Despido arbitrario en sus distintas modalidades: despido incausado, despido nulo y despido fraudulento, así como los despidos generados por causa de: i) Razones de sindicalización, ii) Discriminación debido al sexo, raza, opinión, religión u otro, iii) Impedimento físico o mental del trabajador, y, iv) Embarazo.

El despido es el acto por medio del cual un empleador pone fin al vínculo laboral que tiene con su trabajador debido al cumplimiento de ciertos presupuestos contemplados por ley o, en ciertos casos, contenidos en el contrato laboral. Contrario a esto, para Pozada (2019), el despido constituye la resolución de un contrato de trabajo que puede o no estar justificada. De esta manera, cuando la extinción de la relación laboral no se funde en una causa justa contemplada por ley, es competencia del Estado, a través de sus órganos jurisdiccionales, brindar al trabajador una adecuada atención a fin de proteger los derechos laborales que le han sido vulnerados.

En nuestro país existen tres tipos de despidos que atentan en contra del orden legal; los dos primeros fueron instituidos por ley, éstos son: el despido nulo y el despido arbitrario (siendo éste último subdividido a su vez en: despido incausado y despido injustificado), mientras que el tercero fue promovido por el máximo intérprete de nuestra Constitución: el despido fraudulento.

Según la Ley de Productividad y Competitividad laboral (1991), es nulo aquel despido generado a causa de:

- a) La participación de actividades sindicales o la afiliación a un sindicato,
- b) La representación o candidatura de un sindicato,
- c) La presentación de una queja en contra del empleador,
- d) Discriminación por razón de raza, sexo, opinión, religión o idioma,
- e) El embarazo: 90 días anteriores y después del parto (p. 13).

Además de dichas causales, el despido de un trabajador también será considerado nulo cuando éste sea hecho por ser portador de Sida o por razón de discapacidad.

Por otro lado, el despido arbitrario es reconocido por el Tribunal Constitucional (2001) como “aquella extinción unilateral de la relación laboral fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador [...]” (p. 18). En otras palabras, es aquel que disuelve la relación laboral sin expresión de causa (Izquierdo y Lozano 2018). El despido arbitrario, como ya hemos mencionado, se subdivide en dos: despido incausado; cuando no se presenta una razón causante del despido; es decir “se despide al trabajador escrita o verbalmente sin expresarle alguna causa derivada de su conducta o labor que la justifique” (Expediente N° 976-2001-AA/TC); y, el despido injustificado, que es aquel en el cual el empleador presentó una causal aparentemente justificante; sin embargo, ante la impugnación vía proceso judicial iniciada por el trabajador, ésta no pudo ser demostrada.

El despido fraudulento es aquel que se produce cuando:

El trabajador es despedido con ánimo de perversidad y, por lo tanto, auspiciado por el engaño, es decir, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones de trabajo; aun cuando se obedece a la imputación de una aparente causal y las normas de procedimiento, siendo que se imputa al trabajador hechos notoriamente falsos, inexistentes o imaginarios, así como la atribución de una falta no prevista legalmente, vulnerando así el principio de tipicidad [...] o produciéndose la extinción de la relación de trabajo con vicio de voluntad, o mediante la "fabricación de pruebas". (Expediente N° 628-2001-AAITC).

2.2.4.3 Procedencia

El inciso 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional (2004) indica que una de las causales de improcedencia de la Acción de Amparo es la existencia de una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria a ella. De esta manera, el Tribunal Constitucional (2015), se encargó de establecer una serie de lineamientos por medios de los cuales es posible identificar cuándo una vía procedimental es igualmente satisfactoria a la Acción de Amparo; así, encontramos el cumplimiento copulativo de los siguientes cuatro elementos:

- a) Que la estructura del proceso sea idónea para la tutela del derecho;
- b) Que la resolución a emitirse brinde una tutela adecuada;
- c) Que no exista riesgo de producirse la irreparabilidad del derecho; y
- d) Que no exista necesidad de una tutela urgente [...] (Expediente N° 02383-2013-PA/TC)

En otras palabras, una vía procedimental igualmente satisfactoria será aquella que: i) brinde una adecuada protección constitucional al derecho laboral afectado, ésta no es otra más que la reposición del trabajador a su centro de trabajo o el cobro de una indemnización según sea su elección; así como, ii) ofrezca un proceso célere y breve que permita atender eficazmente la pretensión del demandante. La Acción de Amparo será procedente de plano cuando el trabajador demuestre al Juzgador la imperiosa necesidad que tiene de recibir una tutela realmente urgente. En relación a todo esto, el Tribunal Constitucional (2005) señaló que:

Únicamente en los casos donde las vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la tutela del derecho, o por la necesidad de una protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas caso por caso por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del Amparo, siendo responsabilidad del demandante la carga de la prueba para demostrar que el Amparo es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado, y no el proceso judicial ordinario de que se trate. (p. 4)

2.2.4.3.1 Procedencia en el régimen laboral privado

El Tribunal Constitucional (2005) precisó que la Acción de Amparo en materia laboral es procedente ante la presentación de un despido nulo generado por causa de la afectación de otros derechos constitucionales tales como el derecho de la libertad sindical y el derecho de no ser discriminado por razón de: i) raza, sexo, idioma, opinión u otro; ii) embarazo o licencia de maternidad y iii) discapacidad, siendo que los trabajadores en estas condiciones poseen la atención prioritaria del Estado al ser personajes vulnerables cuya tutela jurisdiccional deviene en urgente. La misma

procedencia aplicaría para los despidos incausados, por ser considerados inconstitucionales y los despidos fraudulentos, por ser una figura jurídica creada por el Tribunal Constitucional.

Años más tarde, con la publicación y puesta en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano constitucional en mención se dio a la tarea de formular los cuatro criterios antes descritos para identificar la configuración de una vía procedimental igualmente satisfactoria a la Acción de Amparo, ésta se encontraría representada por el nuevo cuerpo legal introducido a nuestra legislación laboral debido a la brevedad de sus etapas procesales y la inclusión de la oralidad como principio rector del proceso. Sin embargo, tomando en cuenta dichos criterios, el Tribunal Constitucional emitió el siguiente pronunciamiento:

[...] Pese a la existencia de dicha norma procesal, se mantienen los criterios materiales referidos a la procedencia del amparo laboral. Así como antes, en caso que la vía laboral no permita la reposición satisfactoria o eficaz del trabajador (considerando la idoneidad de su estructura) o cuando el demandante persiga la tutela urgente de sus derechos constitucionales frente a despidos nulos (supuesto de una tutela urgente), deberá admitirse a trámite la demanda de amparo. Lo mismo que ha de acontecer con los casos no previstos por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resulta de aplicación el análisis sobre la pertinencia de la vía constitucional en comparación con ella (Expediente N° 02383-2013-PA/TC).

Respecto al despido fraudulento, éste es tramitado mediante Acción de Amparo siempre que “el demandante acredite fehaciente e indudablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad del mismo” (Expediente N° 0206-2005-PA/TC). En pocas palabras, la Acción de Amparo en el régimen laboral privado es procedente ante un despido nulo, incausado o fraudulento siempre que:

- a) El trabajador no haya conseguido la reposición a su centro de trabajo como medio de reparación ante la afectación directa de su derecho laboral.
- b) La Nueva Ley Procesal del Trabajo no se encuentre vigente en el Distrito judicial correspondiente.
- c) El juzgador llegue a la conclusión de que la situación en particular no puede ser atendida por los procesos laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debido a la urgencia del demandante. Es decir, se demuestre que dicha norma no es la vía idónea para conocer el proceso.
- d) Además de la reposición, el trabajador solicite una pretensión más derivada de la vulneración de su derecho laboral.

De esta manera, aunque la Nueva Ley Procesal del Trabajo es considerada como una vía idónea e igualmente satisfactoria, es obligación del juzgado analizar cada situación en particular teniendo como prioridad aquellos casos en donde se requiera de una atención verdaderamente urgente.

2.2.4.3.2 Procedencia en el régimen laboral público

Para los trabajadores del régimen laboral público, la vía idónea e igualmente satisfactoria que la Acción de Amparo es el proceso contencioso administrativo

regulado por la Ley N° 27584 Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, así lo estableció el Tribunal Constitucional (2005) al señalar que:

[...] las demandas de amparo que soliciten la reposición de los despidos producidos bajo el régimen de la legislación laboral pública deberán ser declaradas improcedentes, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contenciosa administrativa. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental [...].

(p. 9)

Tal como se puede observar, aun cuando el régimen laboral público se encuentre regulado por los procedimientos contencioso administrativos, es necesario analizar el pleno cumplimiento de los cuatro elementos propios de la vía idónea igualmente satisfactoria, para determinar, si en efecto, éstos pueden ser catalogados como tal, caso contrario, la demanda de Amparo podría darse a trámite.

2.3 Hipótesis

Por ser una investigación descriptiva, no se formuló hipótesis.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cualitativo - cuantitativo, ya que “el procesamiento de la información empleó métodos estadísticos” (Sánchez y Reyes, 1996, p. 19). Es decir, además de realizar apreciaciones sobre el carácter de la variable, la recolección de los datos fue hecha haciendo uso de una medición numérica.

A su vez, fue de tipo básico, puro o fundamental, pues se esforzó en conocer y entender bien el tema y todo lo que el problema involucró sin la necesidad de preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos. Este tipo de investigación buscó el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos del tema y desarrollarse en base a principios o leyes (Sánchez y Reyes, 1996).

3.1.2 Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue de tipo exploratorio o sondeo, ya que, una vez formulado el problema, dimos pase al desarrollo de la hipótesis, proceso que, según Jahoda (1965) “permitió al investigador familiarizarse con el fenómeno que deseó estudiar, aclarando conceptos y estableciendo preferencias para posteriores investigaciones, así como la proporción de un listado de problemas considerados como urgentes, etc.” (p. 154). Asimismo, según Ramírez (2016) este tipo de investigación “brindó una información general, panorámica, no tamizada ni criticada y destinada a plantear investigaciones de mayor rigurosidad (p. 160).

3.2. Diseño de la investigación

Fue de diseño multivariado, porque contó con más de una variable: una dependiente y otra independiente. Asimismo, fue no experimental, transversal y descriptiva:

No experimental porque las variables no fueron manipuladas, sino más bien, observadas y analizadas. Las variables independientes se desarrollaron con anterioridad y la investigación se dedicó únicamente a la observación de situaciones ya existentes dada la capacidad de influir sobre ellas y sus efectos (Kerlinger, 1983).

Transversal, porque “la unidad de análisis fue observada en una sola unidad de tiempo” (Ramírez, 2016, p. 228).

Y, Descriptiva, porque

Tuvo como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consistió en determinar una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 152).

3.3 Población y muestra

Según Hernández (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, por lo que está constituida en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 46). Nuestra población estará compuesta por el conjunto de procesos de Beneficios Sociales sentenciados. A su vez, la muestra constituye un subgrupo de la población.

Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. Las muestras probabilísticas implican que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra. En cambio, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (Hernández, 2010, p. 48).

La población de esta investigación estuvo compuesta por todas las sentencias de Amparo en materia laboral en el Perú. La muestra fue un total de 20 sentencias de Amparo en materia laboral emitidas en el Perú durante los años 2018-2020.

3.4 Definición y operacionalización de las variables e indicadores

La variable se define y se operacionaliza con el objeto de llevar el contenido de la teoría a la práctica a fin de que ésta pueda ser vista desde un contexto real. La matriz operacional de la variable en estudio constituyó “la médula de todo trabajo investigativo al permitir construir tenazmente los problemas, objetivos e hipótesis generales y específicas, constandingo de variables con sus respectivas dimensiones, indicadores e ítems seleccionados” (Peña, 2012). Se presenta a continuación:

Cuadro N° 1. Operacionalización de la variable Proceso de Amparo.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Proceso de Amparo	<p>“Recurso que puede interponerse ante el Tribunal Constitucional contra la vulneración de determinados derechos constitucionales en los casos y con los requisitos establecidos por la normativa y la jurisprudencia correspondiente” (Real Academia Española, 2019, s.p.).</p>	<p>Garantía constitucional encargada de proteger el cumplimiento de los derechos fundamentales no contenidos en el Hábeas Corpus y Hábeas Data, entre ellos, los derechos laborales expresados por la Constitución Política de 1993.</p>	Demanda	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigida directamente a un derecho laboral. • Despido contemplado por ley. • Inexistencia de vía igualmente satisfactoria. • Sin actuación de medios probatorios.
			Plazos legales	<ul style="list-style-type: none"> • La demanda se presentó dentro de los 60 días de afectado el derecho. • La demanda se resolvió en primera instancia dentro del plazo legal. • La demanda se resolvió en segunda instancia dentro del plazo legal. • La demanda se resolvió en el TC dentro del plazo legal.
			Sentencia	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta requisitos del art. 17° del NCPC. • Presenta análisis de la controversia. • Incluye precedentes vinculantes y/o jurisprudencia nacional. • Incluye citas de tratados internacionales.

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica de investigación empleada fue la del análisis de contenido, el cual recayó sobre el instrumento que sirvió de fuente para la recolección de datos, éste fue una lista de cotejo constante de 12 criterios a partir de los cuales fue posible evaluar cómo se desarrolló la Acción de Amparo en materia laboral en el Perú durante los años 2018-2020.

3.6 Plan de análisis.

Como bien sabemos, una investigación supone el desarrollo de un proceso sistemático compuesto por una serie de acciones en un determinado tiempo. Las etapas suelen ser: Planeamiento, Organización, Implementación, Ejecución, Evaluación y Comunicación (Sánchez y Reyes, 1996). Sin embargo, esta investigación comprendió las siguientes tres etapas:

1. Planeamiento de la investigación. Que fue la etapa inicial y consistió en prever por anticipado lo que se iba a hacer, respondiendo a cuestiones básicas como la identificación del problema, la delimitación de los objetivos, la fundamentación del estudio, la metodología y el diseño a aplicar, el ámbito de estudio, la programación de las actividades en relación al tiempo, y, la distribución de los recursos necesarios para ejecutar el trabajo (técnicas e instrumentos).
2. Organización de la investigación, o también llamada Administración de la investigación, respondió a la definición del equipo básico de trabajo delimitándose funciones y responsabilidades a cada uno de los elementos

en relación a los objetivos específicos trazados con anterioridad. En esta etapa también se inició y revisó la literatura del tema en cuestión.

3. Implementación de la investigación. Comprendió dos aspectos: el primero, sobre la asignación y distribución de recursos materiales y financieros necesarios para la puesta en marcha de la investigación. Y el segundo, que tuvo que ver con la preparación de los materiales a utilizar como instrumentos para la recolección de los datos.

3.7 Matriz de consistencia

La matriz de consistencia es un instrumento que consta de un cuadro formado por columnas y filas que permiten evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, los objetivos y las variables en estudio de una investigación (Peña, 2012). La matriz de consistencia de esta investigación fue la siguiente:

Cuadro N° 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	
¿Cómo se desarrolló el Proceso de Amparo en materia de despido laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020?	Determinar cómo se desarrolló el Proceso de Amparo en materia de despido laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020.	Por ser una investigación descriptiva no se formuló hipótesis.	VARIABLE: Acción de Amparo	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo se calificaron las demandas de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020?	Identificar cómo se calificaron las demandas de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020.		Calificación de la demanda	Afectación directa del derecho de trabajo
				Invocación de despido contemplado por ley
				Ausencia de vía igualmente satisfactoria
				No actuación de medios probatorios
¿Cómo se cumplieron los plazos legales del proceso de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020?	Indicar cómo se cumplieron los plazos legales del proceso de Amparo en materia de despido laboral durante los años 2018-2020.	Duración del proceso	Se presentó dentro de 60 días de afectado el derecho	
			Resolución dentro del plazo legal en primera instancia	
			Resolución dentro del plazo legal en segunda instancia	
¿Cómo fueron emitidas las sentencias de Amparo en materia de despido laboral	Señalar cómo fueron emitidas las sentencias de Amparo en materia de	Sentencia	Requisitos de formalidad	
			Análisis de puntos controvertidos	

durante los años 2018 – 2020?		despido laboral durante los años 2018 – 2020.				Inclusión de precedentes vinculantes y/o jurisprudencia
						Inclusión de Tratados internacionales
TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN			POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
TIPO	NIVEL	DISEÑO	POBLACIÓN: Procesos de Amparo en materia laboral	TÉCNICA: Análisis de contenido	INSTRUMENTO: Lista de cotejo.	
Investigación mixta (cualitativa-cuantitativa).	Investigación descriptiva.	Investigación no experimental retrospectiva y transversal.	MUESTRA: 20 procesos de Amparo en materia laboral emitidas durante periodo 2018-2020			
			UNIDAD DE ANÁLISIS: 20 sentencias de Amparo en materia laboral emitidas durante periodo 2018-2020			
Fuente: Elaboración propia						

3.8 Principios éticos.

Como quiera que los datos requirieron ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (sentencia judicial) se realizó dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Con este fin, se suscribió en el Anexo 3 una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1. Desarrollo de la Acción de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020.

Desarrollo de Acción de Amparo en materia laboral 2018 – 2020						
Criterios	Baremos	MI	I	PA	A	Resultado total
La Acción de Amparo se dirigió directamente al derecho del trabajo		0	0	19	1	
La Acción de Amparo se formuló en contra de un despido nulo, incausado o fraudulento, más no otro.						
La Acción de Amparo se admitió ante la inexistencia de una vía procedimental igualmente satisfactoria a ella.						
La Acción de Amparo se presentó sin la necesidad de actuar medios probatorios.	Muy inadecuada (MI)					
La Acción de Amparo fue interpuesta dentro del plazo de 60 días desde la afectación del derecho al trabajo.	[1 – 3]					
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales en primera instancia.	Inadecuada (I)					
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales en segunda instancia.	[4 - 6]					
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales por el Tribunal Constitucional.	Poco adecuada (PA)					
La sentencia cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 17° del Nuevo Código Procesal Constitucional.	[7 - 9]					
La sentencia justificó su fallo analizando a fondo los distintos puntos de la controversia presentados.	Adecuada (A)					
La sentencia justificó su fallo citando precedentes vinculantes y/o jurisprudencia nacional	[10 - 12]					
La sentencia justificó su fallo citando contenidos de Tratados internacionales sobre el derecho constitucional en cuestión.						

La Acción de Amparo en materia laboral se desarrolló de manera: adecuada, en un 5% y poco adecuada, en un 95%.

Fuente: 20 sentencias de Amparo en materia laboral, periodo 2018 – 2020.

Interpretación: Tal como observamos en la Tabla N° 01, de los 20 procesos de Acción de Amparo en materia laboral; sólo 1 de ellos, es decir, el 5% se desarrolló de manera adecuada debido al pleno cumplimiento de los 12 criterios establecidos, mientras que los 19

restantes; o sea el 95% del total, se desarrolló de manera poco adecuada gracias a la falta de cumplimiento de algunos de los criterios presentados.

Tabla 2 Calificación de procedencia de las demandas de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020.

Calificación de 20 sentencias sobre la procedencia de las demandas de Amparo en materia laboral 2018 – 2020						
Criterios	Baremos	MI	I	PA	A	Resultado parcial
La Acción de Amparo se dirigió directamente al derecho del trabajo		0	0	7	13	
La Acción de Amparo se formuló en contra de un despido nulo, incausado o fraudulento, más no otro.	Muy inadecuada (MI)	1				La procedencia de las demandas de Amparo en materia laboral 2018 – 2020 fue calificada de manera: adecuada, en un 65% y poco adecuada en un 35%.
	Inadecuada (I)	2				
	Poco adecuada (PA)	3				
	Adecuada (A)	4				
La Acción de Amparo se admitió ante la inexistencia de una vía procedimental igualmente satisfactoria a ella						
La Acción de Amparo se presentó sin la necesidad de actuar medios probatorios						

Fuente: 20 sentencias del Tribunal Constitucional emitidas durante el periodo 2018 – 2020.

Interpretación: La Tabla N° 02 señala que, de las 20 demandas interpuestas, 13 de ellas; es decir, un 65% fueron calificadas de manera: **adecuada**, debido al cumplimiento de los siguientes 4 criterios: i) La demanda se dirigió directamente al derecho del trabajo, ii) La demanda se formuló en contra de cualquiera de los tres despidos contemplados por ley: nulo, incausado y/o fraudulento; iii) La demanda se admitió ante la inexistencia de una vía igualmente satisfactoria; y iv) La demanda presentó medios probatorios que no requirieron

actuación; mientras que las 7 restantes; es decir, 35% fueron calificadas de manera: **poco adecuada** por el incumplimiento del tercer criterio: la inexistencia de una vía igualmente satisfactoria.

Tabla 3 Cumplimiento de los plazos legales en el proceso de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020.

Cumplimiento de los plazos legales en 20 sentencias sobre procesos de Amparo en materia laboral 2018 – 2020						
Criterios	Baremos	MI	I	PA	A	Resultado parcial
La Acción de Amparo fue interpuesta dentro del plazo de 60 días desde la afectación del derecho al trabajo.	Muy inadecuada (MI)	15	4	1	0	El cumplimiento de los plazos legales en los procesos de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020 se desarrolló de manera: muy inadecuada, en un 75%, inadecuada, en un 20% y poco adecuada en un 5%.
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales en primera instancia.	Inadecuada (I)	1	2			
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales en segunda instancia	Poco adecuada (PA)		3			
La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales por el Tribunal Constitucional.	Adecuada (A)		4			

Fuente: 20 sentencias del Tribunal Constitucional emitidas durante el periodo 2018 – 2020.

Interpretación: La Tabla N° 03 señala que los plazos legales de los 20 procesos de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020 se cumplieron de manera: **muy inadecuada** en un 75%, pues 15 de ellos cumplieron únicamente con un criterio: i) La Acción de Amparo fue interpuesta dentro del plazo de 60 días desde la afectación del derecho al trabajo; **inadecuada** en un veinte 20%, ya que 4

de ellos cumplieron con el criterio anterior más uno, que es el siguiente: ii) La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales en segunda instancia; y **poco adecuada** en un cinco 5% debido a que uno de ellos cumplió con los dos criterios anteriores y uno más, éste fue: iii) La Acción de Amparo se resolvió dentro de los plazos legales por el Tribunal Constitucional.

Tabla 4 Emisión de las sentencias de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020.

Emisión de 20 sentencias de Amparo en materia laboral 2018 – 2020						
Criterios	Baremos	MI	I	PA	A	Resultado parcial
La sentencia presentó los requisitos establecidos en el artículo 17° del Nuevo Código Procesal Constitucional	Muy inadecuada (MI)	1				
La sentencia justificó su fallo analizando a fondo los distintos puntos de la controversia presentados.	Inadecuada (I)	2				
	Poco adecuada (PA)	3				
	Adecuada (A)	4				
La sentencia justificó su fallo citando precedentes vinculantes y/o jurisprudencia nacional						
La sentencia justificó su fallo citando contenidos de Tratados internacionales sobre el derecho constitucional en cuestión.						

Fuente: 20 sentencias del Tribunal Constitucional emitidas durante el periodo 2018 – 2020.

Interpretación: La Figura N° 04 indica que las 20 sentencias de Acción de Amparo en materia laboral fueron emitidas durante los años 2018-2020 de manera: **poco adecuada** en un 70% debido al cumplimiento de los siguientes tres criterios: i) La sentencia cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 17° del Nuevo Código Procesal Constitucional, ii) La sentencia justificó su fallo analizando a fondo los distintos puntos de la controversia presentados, iii) La sentencia justificó su fallo citando precedentes vinculantes y/o jurisprudencia nacional; y un 30% fueron emitidas de manera: **adecuada** debido a la presentación de los 3 criterios anteriores más uno, éste fue: iv) La sentencia justificó su fallo citando contenidos de Tratados internacionales sobre el derecho constitucional en cuestión.

4.2 Análisis de resultados

La investigación obtuvo como resultado que la Acción de Amparo en materia laboral fue desarrollada de manera: adecuada en un 5% y poco adecuada en un 95% durante los años 2018-2020. De este modo, pasamos a analizar cada uno de los objetivos específicos trazados.

Primer objetivo específico: Establecer cómo se califica la Acción de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020.

Tal como hemos observado en la figura N° 02: de las veinte (20) sentencias sometidas a análisis, trece (13) de ellas fueron calificadas de manera adecuada, mientras que las siete (7) restantes fueron hechas de manera poco adecuada. Esto fue así debido a la admisión de demandas de Amparo en Distritos Judiciales donde al momento de interponer la demanda, sí existía una vía igualmente satisfactoria a la Acción de Amparo, ésta es, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues como bien prescribe el Código Procesal Constitucional (2004), una de las causales de improcedencia de la Acción de Amparo es “la existencia de vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado [...] (p. 5). Con relación a ello, encontramos un pronunciamiento del Tribunal Constitucional (2013), el cual indicó que:

[...], en los distritos judiciales en los que resulta de aplicación la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual viene implementándose de manera paulatina, el proceso abreviado laboral constituye una vía igualmente satisfactoria para obtener, de manera célere y sencilla, la reposición ante un despido que contravenga su

derecho al trabajo u otro derecho fundamental, tal como lo establece el artículo 25° inciso 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos. (p. 22)

Dichas líneas fueron parte del contenido del precedente vinculante Elgo Ríos, por medio del cual se consolidaron los cuatro criterios a tomarse en cuenta para identificar la existencia de una vía igualmente satisfactoria, éstos fueron: i) Idoneidad de la estructura del proceso para la tutela del derecho; ii) Resolución que brinde una tutela adecuada; iii) Ausencia de riesgo de producirse irreparabilidad y; iv) La inexistencia de una tutela urgente debido a la relevancia del derecho o la gravedad de las consecuencias. La falta de cumplimiento de uno o más de dichos elementos constituye la inexistencia de una vía igualmente satisfactoria; lo que se traduce en la admisión de una demanda de Amparo en la vía constitucional. De este modo, no solo es necesaria la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en materia laboral, sino que, además (tal como lo señala el tercer elemento) debe advertirse que no se está ante un posible caso de irreparabilidad. De este modo, cada situación ha de ser examinada de manera concreta y con base en los hechos expuestos por el demandante.

Así, observamos que los Distritos Judiciales en los cuales fueron admitidas las demandas de Amparo pese a la existencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, fueron los siguientes: Moquegua, Cusco, Tacna, Tumbes, Loreto y Piura. De los siete (7) casos admitidos, dos (2) de ellos basaron su admisión en el despido generado a causa de discriminación por razón de maternidad, otros dos (2) por causa de la vulneración al derecho de libertad sindical, uno (1) debido al reclamo de la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil, pero sin la pretensión de ser repuesto en un cargo de la carrera administrativa, uno (1) más por tomar en consideración el tiempo empleado y

la instancia en que se encontraba la causa de la demanda interpuesta por obreros municipales; quienes, desde una perspectiva subjetiva, se encontraban en una “manifiesta situación de vulnerabilidad y pobreza” (Tribunal Constitucional, 2020, p.3); y un (1) último caso admitido por tratarse de un despido fraudulento cuyos hechos se encontraban claramente expuestos y demostrados, lo que no necesitó de la actuación de medios probatorios, y, por lo tanto, se decidió someterlo a análisis.

Los cuatro primeros casos estuvieron referidos a la afectación de dos derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, éstos fueron: el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, lo que implica el estado de gestación y/o maternidad de una mujer, y el derecho a la libertad sindical.

Sobre el estado de maternidad de las trabajadoras, la Organización Internacional del Trabajo (1999) se pronunció señalando lo siguiente:

[...] la protección de la maternidad, plasmada en la prohibición del despido y la concesión de un descanso antes y después de la fecha del parto, es un imperativo permanente. [...] La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad [...]. Han de tomarse medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan desempeñar su función de madres, sin que resulten marginadas del mercado de trabajo. (s.p.)

Dicho contenido es aplicable en nuestra legislación debido al principio de igualdad que nuestra Constitución Política (2018) reconoce al indicar que: “[...] Nadie debe ser discriminado por motivo de raza, origen, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otra índole” (p. 7). Asimismo, en el ámbito laboral

encontramos que nuestra Carta Magna prescribe que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre [...]” (p. 13).

Por otro lado, el derecho a la libertad sindical también constituye una figura jurídica de sólidas raíces constitucionales, pues “el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical [...]” (Constitución Política, 2018). Con base en este precepto, encontramos lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (1949):

1. Los trabajadores han de gozar de una adecuada protección en contra de todo acto discriminatorio [...] que tenga por objeto: a) Condicionar al trabajador para que no se afilie en un sindicato o deje de ser miembro de uno a cambio de la conservación de su empleo, b) Despedir o perjudicar al trabajador de cualquier manera por causa de su afiliación al sindicato y/o las actividades realizadas en su nombre fuera de las horas de trabajo, o dentro de ellas, con el cumplimiento del empleador.
(s.p.)

La afectación de estos dos derechos fundamentales permitió al Tribunal Constitucional (2005) manifestar la siguiente disposición:

los despidos originados en la lesión de la libertad sindical y el derecho a sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de Amparo, aun cuando la vía ordinaria también pueda reparar tales derechos. Lo

mismo sucederá con los despidos producidos con motivo de embarazo, pues el Estado protege de manera especial a la madre [...]. (p. 6)

De allí la justificación para la admisión de los procesos de Amparo en los Distritos Judiciales donde al momento de interponer la demanda de Amparo sí existía una vía igualmente satisfactoria a ellos.

Algo similar sucedió con los tres casos restantes: i) En el primero de ellos, el demandante solicitaba ser reincorporado a su puesto de trabajo por ser despedido de manera arbitraria al haber sido objeto de la desnaturalización de sus contratos de naturaleza civil. El Tribunal Constitucional (2019), señaló que no podían ser aplicables los criterios establecidos en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, pues en el presente caso no se solicitaba la reposición a una plaza parte de la carrera administrativa, sino como obrero de almacén, es por ello que, pese a la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Cusco, el Tribunal Constitucional decidió admitir el trámite y someterlo a análisis, ii) El segundo caso también estuvo referido a la desnaturalización de un contrato; pero esta vez, de locación de servicios, por medio del cual el demandante sólo podía ser despedido por una causa probada, situación que no sucedió, ya que demandó un despido incausado. En esta ocasión, la Nueva Ley Procesal del Trabajo también se encontraba vigente en Huánuco al momento de interponer la demanda; sin embargo, el Tribunal Constitucional (2018) decidió precisar ciertas consideraciones sobre la especial situación de los obreros municipales:

Desde una perspectiva subjetiva, estos trabajadores se encuentran en una manifiesta situación de pobreza y vulnerabilidad, pues se encuentran expuestos a una precaria institucionalidad, esto queda

demostrado en el presente caso con la remuneración mensual de mil soles que el recurrente percibía [...] Por lo tanto, no puede hablarse de la existencia de una vía igualmente satisfactoria para la protección del derecho invocado, y es necesaria la recurrencia al proceso de Amparo.
(p. 3)

iii) El tercer y último caso estuvo basado en el análisis de un despido fraudulento, el cual fue admitido debido a la ausencia de controversia de los hechos, por lo que no fue necesaria la realización de una etapa probatoria, ya que ésta constituye un rasgo característico del proceso de Amparo: “No posee una etapa probatoria formal, sin embargo, son admitidos aquellos medios probatorios que no requieren de actuación debido a su carácter sumario y excepcional” (Landa, 2004, p. 29).

Tal como hemos podido observar, cada uno de los casos admitidos han sido justificados por el Tribunal Constitucional con base en distintos pronunciamientos; sin embargo, no dejan de afectar el pleno cumplimiento del inciso 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional (2004), según el cual la Acción de Amparo es improcedente ante la existencia de una vía procedimental específica igualmente satisfactoria para la protección del derecho invocado. En materia laboral, se trata de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Si bien, cada uno de dichos pronunciamientos han sido incluidos en nuestra legislación como precedentes vinculantes, es conveniente reconocer que también fueron causal de confusión para muchos abogados en ejercicio, ya que mientras en la norma se promulgaban ciertas disposiciones, en la práctica se ejecutaban otras, esto

generó cierto desorden doctrinario, para a la vez contribuyó a profundizar el estudio teórico y práctico de las normas laborales hasta el punto de observarlas y modificarlas debido a su contenido inconstitucional.

Segundo objetivo específico: Indicar cómo se cumplen los plazos procesales de la Acción de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020.

Tomando en cuenta las distintas disposiciones del Código Procesal Constitucional (2004), un proceso de Amparo ha de ser resuelto en primera instancia en un periodo de (30) días hábiles. Para el trámite de la segunda instancia se puede computar un total de 20 días más para su resolución, lo que ofrece una duración total de 50 días.

Sin embargo, ante la presentación de un Recurso de Agravio Constitucional cuando ni la primera ni la segunda instancia consideran procedente o fundada la demanda de Amparo, el Tribunal Constitucional debe recibir el expediente en un periodo de tres días; y resolverlo durante los treinta (30) días siguientes, lo que añade treinta y tres (33) días más a los cincuenta (50) antes mencionados. En suma, se trata de un proceso sumario que normativamente ha de constar de 83 días hábiles (partiendo desde la presentación de la demanda en primera instancia hasta la remisión del expediente al máximo órgano constitucional del Perú). En líneas generales, un proceso de Amparo ha de ser resuelto en un plazo legal máximo de 3 meses.

En la presente investigación se pudo detectar que ninguna de las instancias procesales cumplió adecuadamente los plazos legales que la normativa establece. Esto quedó demostrado al indicar que: de los veinte (20) procesos de Amparo laboral, quince (15) de ellos cumplieron los plazos procesales de manera muy inadecuada,

cuatro (4) de manera inadecuada y uno (1) de manera poco adecuada. El desarrollo hasta la resolución en última instancia de los veinte (20) procesos de Amparo materia de análisis tuvo una duración aproximada de cinco (5) a siete (7) años; salvo dos de ellos, los cuales fueron resueltos en un periodo de dos (2) a cuatro (4) años.

Estos resultados ponen de manifiesto lo indicado por el Informe Defensorial realizado por la Defensoría del Pueblo (2015) según el cual:

un primer problema identificado está referido a la duración del proceso de amparo que, pese a estar diseñado como un mecanismo de tutela urgente, tiene una duración irrazonable cuyo promedio para ser resuelto es de tres años (1 100 días) si se considera solamente la primera y la segunda instancia. (p. 7)

Este periodo no considera el tiempo que tarda en resolverse el Recurso de Agravio Constitucional presentado ante el Tribunal Constitucional, sin embargo, nos ofrece una aproximación bastante realista a lo que sucede hoy en día con el ejercicio jurisdiccional.

Aun cuando en la teoría se trata de un proceso célere y sin dilaciones indebidas, pues en esto se basa la garantía constitucional: en no vulnerar el derecho fundamental que está siendo amenazado y necesita urgentemente ser protegido; en la práctica, los órganos jurisdiccionales no resuelven los procesos de Amparo dentro de los plazos legales establecidos. La demora en la resolución de estos procesos atenta en contra de su propia naturaleza, ya que fueron incorporados a nuestra legislación precisamente por la brevedad de su desarrollo, lo que se pensó podría asegurar una atención prioritaria y eficaz a todo aquel cuyo derecho fundamental y constitucional se viera

vulnerado. Sin embargo; esto no es así, el tiempo que los Juzgados se toman para calificar las demandas de Amparo sea por la carga procesal o cualquier otro motivo, así como lo tardío que puede resultar realizar las notificaciones representan dos de muchos obstáculos que impiden que el proceso de Amparo se desarrolle conforme al carácter sumario y urgente por el cual fue instituido.

Tercer objetivo específico: Indicar cómo se emiten las sentencias de Acción de Amparo resueltas durante los años 2018-2020.

Según el artículo 17° del Código Procesal Constitucional, la sentencia encargada de resolver un proceso de Amparo debe contener:

- i) La identificación del demandante; ii) La identificación de la persona que haya amenazado o violado el derecho constitucional protegido; iii) La determinación precisa del derecho vulnerado, o la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado; iv) La fundamentación que conduce a la decisión adoptada; v) La decisión adoptada señalando, en su caso, el mandato concreto dispuesto. (Código Procesal Constitucional, 2004, p. 7)

Sin embargo, la Academia de la Magistratura (2016) también prevé ciertos parámetros que permiten a los legisladores una mejor visión respecto a la interpretación de las normas constitucionales, éstos son la inclusión de tratados y decisiones internacionales; así como precedentes vinculantes y jurisprudencia constitucional.

Los resultados de esta investigación revelaron que: de las 20 sentencias sometidas a análisis, seis de ellas (6) fueron emitidas de manera adecuada, y catorce (14) de manera poco adecuada.

Las catorce (14) sentencias emitidas de manera poco adecuada fueron consideradas como tales debido a la ausencia de contenidos de Tratados internacionales sobre el derecho constitucional en cuestión, éste es, el derecho al trabajo y las causas del despido invocado. Es importante mencionar que los Tratados internacionales representan el reconocimiento de los derechos constitucionales no solo a nivel nacional, sino también en todo Estado de Derecho donde prime la igualdad, la paz, la seguridad jurídica, el orden social y; sobre todo, el pleno respeto de los derechos humanos. Todos estos aspectos dotan de un fuerte respaldo jurídico al contenido de los Tratados internacionales, ya que aun cuando en última instancia a nivel nacional se emita una sentencia que se cree, está vulnerando un derecho fundamental, el justiciable tiene la posibilidad de acudir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, un ente que ha permanecido durante años y seguirá estando presente para defender los derechos fundamentales de todo ser humano siempre que la situación así lo amerite. Lo cierto es, que los Tratados internacionales deben de ser presentados en las sentencias de Amparo debido a la estrecha relación que hay entre ellos y los derechos constitucionales allí reconocidos.

Todos los demás requisitos fueron cumplidos en su totalidad, ya que todas las sentencias presentaron los datos prescritos en el artículo 17° del Código Procesal Constitucional, así como las citas de distintos precedentes vinculantes y/o jurisprudencias nacionales. Por último, todas ellas resolvieron los procesos sobre las bases de un profundo análisis de los puntos de controversia de cada caso.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación determinó cómo se desarrolló la Acción de Amparo en materia laboral en el Perú, durante los años 2018 – 2020. Lo más importante fue detectar que se desarrolló de manera poco adecuada en un 95% y sólo un 5% lo hizo de manera adecuada. Lo que más ayudó al arribo de esta conclusión fue el estudio de la abundante literatura del tema de investigación; los distintos fundamentos teóricos basados en la doctrina nacional e internacional, el régimen normativo de nuestra legislación laboral y constitucional, así como los sólidos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, hicieron posible la elaboración de una lista de cotejo que permitió recolectar los datos necesarios para la evaluación de las sentencias en estudio. Lo más difícil de la investigación fue la ausencia de antecedentes que permitiesen contrastar sus resultados con los obtenidos en esta investigación; sin embargo, dicha comparación fue realizada con las bases teóricas plasmadas en la revisión de la literatura.

En relación al primer objetivo específico, el cual consistió en establecer cómo se calificaron las demandas de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020, concluimos que dichas demandas fueron calificadas de manera adecuada en un 65% y de manera poco adecuada en un 35%, debido a la admisión de Acciones de Amparo en Distritos Judiciales donde al momento de interponer la demanda, sí existía una vía específica igualmente satisfactoria a ella; esta es, la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El segundo objetivo específico estuvo dirigido a señalar cómo se cumplieron los plazos procesales de la Acción de Amparo en materia laboral durante los años 2018-2020. A través del desarrollo de la investigación pudimos concluir que el 75% de los procesos de Amparo laboral cumplieron de manera muy inadecuada los plazos

procesales, mientras que un 20% lo hizo de manera inadecuada y un 5% de manera poco adecuada.

El tercer y último objetivo se propuso señalar cómo se emitieron las sentencias de la Acción de Amparo en materia laboral durante los años 2018 – 2020; en tal sentido, concluimos que un 30% de las sentencias fueron emitidas de manera adecuada y un 70% de ellas de manera poco adecuada debido a la ausencia de contenidos de Tratados internacionales que refuercen la protección del derecho constitucional materia de análisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, J. (2004). *Derecho Procesal Constitucional en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de intimidad personal y familiar*. Perú: Gaceta jurídica.
- Alata, M. (2015). *El principio de oralidad en relación a la carga procesal*. Perú: U.A.N.C.V.
- Arellano, L. (2018). *EL principio de Oralidad de la Ley Procesal del Trabajo y su rol en la consecución de una adecuada justicia laboral en el Perú*. PUCP. Perú.
- Ariano, E. (2015). *Impugnaciones procesales*. Lima: Instituto Pacífico.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. Perú: UNMS.
- Arias, J. (2016). *La inobservancia de los plazos legales y del principio de Celeridad procesal en los procesos judiciales tramitados en los juzgados mixtos del distrito de Puno entre los años 2014 – 2015*. Tesis de titulación. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (2010). *Teoría General del Proceso*. Perú: Ediciones E.I.R.L.
- Atienza, M. (1996). *Sobre principios y reglas*. España: Doxa.
- Azula, E. (2008). *Derecho Procesal*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- Azula, J. (2000). *Manual de Derecho Procesal*. (7° ed., Vol. I). Santa Fe de Bogotá: Temis S.A.
- Basantes, D. (2016). *El principio de celeridad procesal en la Acción de protección y su incidencia en la valoración de la prueba aportada por las partes procesales, de las causas tramitadas en las unidades judiciales del Cantón*

- Riobamba, período 2014-2015.* Tesis de grado. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.
- Benavides, V. y Andrade, M. (2014). *EL COLAPSO DEL JUICIO ORAL POR INDEMNIZACIONES LABORALES Y SU AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE CELERIDAD.* Tesis de grado. Universidad UNIANDES. Ecuador.
- Bohlander, G. (2003). *Sistemas de compensación y seguridad.* Madrid: Thomsom.
- Cabanellas, G (2016). *Introducción al Derecho Laboral.* Argentina: Editorial S.A.
- Cabanellas, G. (2000) *Diccionario jurídico elemental.* Buenos Aires: Heliasta.
- Carbajal, M., Guevara, J. y Hernández, A. (2016). *La aplicabilidad de la Oralidad en el proceso laboral salvadoreño.* San Salvador: Ciudad Universitaria.
- Carreta, F. (1 de julio del 2008). *Deberes procesales.* Chile: Revista de Derecho vol XXI, núm. 1. Universidad Austral de Chile.
- Castilli, J. (2015). *Compendio de Derecho Laboral Peruano.* Lima: Tinco SA.
- Castillo, C. (2010). *La Protección Constitucional del Derecho al Trabajo Frente al Despido.* Perú: Derecho & Sociedad.
- Castillo, L. (2004). *Hábeas Corpus, Amparo y Hábeas Data.* Lima, Perú: Ara Editores
- Castillo, M. (2000). *Manual práctico del Derecho individual del Trabajo.* Perú: Estudio Caballero Bustamante.
- Cerda, M. (2010). *Elementos fundamentales de la Actividad Probatoria.* Santiago de Chile: Librotecnia.
- Chile: Editorial Jurídica.
- Chiovenda, G. (1922). *Principios de derecho Procesal Civil.* Madrid, España: Editorial Reus.

- Chiovenda, G. (2010). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Valleta Ediciones.
- Chirinos, E. (1980). *La nueva Constitución al alcance de todos*. Lima, Perú: Andina.
- Código Civil de 1984. Edición: octubre 2018. Jurista Editores E.I.R.L.
- Couture, E. (2007). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial: IB de F. Montevideo.
- Cruz, W. (2018). *Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere las 10 URP*. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- De la Cueva, M. (2009). *El nuevo Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Echandia, H. (1985). *Teoría General del Proceso*. Barcelona: T. I. Universidad.
- Ferrater, J. (2001). *Diccionario de Filosofía*. Barcelona: Ariel.
- Folch, G. (1936). *Derecho del Trabajo español*. Barcelona: Punto Rojo.
- Gaceta Jurídica. (2010). *Manual De Actualización Civi y Procesal (1° ed.)*. Lima: Gaceta jurídica
- Galindo, S. (2016). *Violación al Principio procesal de Inmediación en la prueba de declaración de partes, cuando ésta es practicada por juez distinto al que conoce el juicio*. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango.
- Gamarra, L. (2010). *Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: A.M.
- García, A. (1973). *Curso del Derecho de Trabajo*. Barcelona, España: Ariel.
- García, D. (1994). *Garantías Constitucionales en la Constitución peruana de 1993*. Lima, Perú: Comisión Anilina de Juristas.
- García, D. (2001). *Derecho Procesal Constitucional*. Bogotá: Temis.
- Goldschmidt, T. (1936). *Derecho Procesal Civil*. Barcelona: Labor S.A..

- Gozaini, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Ediar. S.A.
- Gozaini, O. (2002). *Elementos del Derecho procesal civil*. Argentina: UBA.
- Henriquez, H. (2012). *Derecho Constitucional*. Lima, Perú: Ffcaat Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, I. (2010). *La búsqueda de la verdad en el Derecho procesal*. Lima: A.C.
- Jahoda, M. (1965). *Métodos de investigación en las ciencias sociales*. Madrid: Rialp.
- Ledesma, M. (2011). *Código Procesal comentado*. Lima: Gaceta jurídica.
- Ley N° 29277 (2008). Ley de la Carrera Judicial. Diario Oficial El Peruano. Publicado el 18 de octubre del 2008).
- Ley N° 29497 (2010). Nueva Ley Procesal del Derecho del Trabajo. Diario Oficial El Peruano. Publicado el 15 de enero del 2010.
- Lorenzo, L. (2012). *Sistemas judiciales*. Chile: CEJA.
- Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho del Trabajo*. Sucre, Bolivia: USFX.
- Martínez, C. (2017). *La Economía Procesal en las demandas de alimentos en el Distrito Judicial del Callao del 2014 al 2016*. Tesis de titulación. Universidad César Vallejo, Perú.
- Mejía, R. (2015). *La remuneración en el contrato laboral*. Perú: MINTRA.
- Ministerio del Trabajo (2006). *Plan Nacional de Difusión de la Normativa Laboral*. Perú: E.I.R.L.
- Monroy, J. (2003). *Los medios impugnatorios en el Código Civil*. Colombia: TEMIS.
- Montoya, A. (2001). *Curso de procedimiento laboral*. Lima Perú: Tecnos Madrid Universidad Católica del Perú.
- Montoya, M. (1999). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

- Nanclares, M. (1995). *Acciones de Cumplimiento Ambiental*. Colombia: Señal Editora.
- Norambuena, P. (2009). *Principios formativos en el nuevo procedimiento laboral*. Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Obregón, R. (2002). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Perú: Pacífico Editores.
- Ochoa, C. (2003). *Acción de Inconstitucionalidad como control abstracto de conflictos normativos*. México: Lexis Nexis.
- Olea, A. (1980). *Fundamentos del Derecho procesal del trabajo*. Madrid: Universidad Complutense.
- Olivera, R. (2017). *Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Tesis de titulación. UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN*. Pimentel, Perú.
- Osorio, O. y Sierra, L. (2015). *Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia colombiana*. Tesis de grado. Universidad de Manizales: Colombia.
- Palacio, E.(2016). *Derecho Procesal Civil*. Tomo V. España: S.A.
- Pallares, E. (2018). *Diccionario del Derecho Procesal Civil*. Argentina: U.A.E.
- Pasco, C. (1978). *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Pasco, J. (1990). *La Prueba en el Proceso Laboral*. España: Temis.
- Pasco, M. (2011). *Objetivos, bases y medios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Peña, R. (2012). *Matriz de consistencia y operacionalización de variables*. Perú: UNEG.
- Pereira, A. (2012). *Derecho Procesal de Trabajo*. Chile: E.J.C.

- Pérez, E. (1945). *El Derecho del Trabajo*. Madrid: Instituto de estudios políticos.
- Picado, C. (2016). *Notificaciones procesales*. Costa Rica: A&B.
- Plá, R. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Poder Judicial de Chile (2017). *Glosario de términos legales*. República de Chile.
- Ramírez, R. (2016). *Proyecto de investigación: cómo hacer una tesis*. Lima, Perú: Fondo editorial AMADP.
- Remotti, J. (2003). *La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Estructura, funcionamiento y jurisprudencia*. Barcelona: Instituto Europeo de Derecho.
- Rendon, J. (1988). *Derecho del trabajo*. Lima, Perú: Tarpuy..
- Reyna, D. (2017). *La Oralidad en el proceso civil peruano*. Tesis de licenciatura. Universidad de Piura. Perú.
- Rocco, U. (1983). *Tratado de Derecho procesal civil*. Bogotá: Temis.
- Rodriguez, J. (2000). *Relaciones en el Derecho Laboral*. Buenos Aires: MARSOL.
- Rodriguez, J. (2014). *La prueba pericial en la Nueva Ley procesal del Trabajo*. Perú: C.S.J.L.
- Romero, A. (2007). *Curso de Derecho Procesal Civil Tomo I*. Santiago de
- Romero, F. (2004). *El principio de veracidad o principio de la realidad en el Derecho laboral peruano*. Perú: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo.
- Ruíz, R. (2012). *Los principios y la aplicación del Derecho*. España: UPTC.
- Saco, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima, Perú: UNIFE.
- Sagues, N. (1995). *Derecho Procesal Constitucional*. Buenos Aires: Astrea.
- Sánchez, A. (1993). *Los principios generales del Derecho*. Madrid: RAJL.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Mantaro.

- Sánchez, J. (2009). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Abeledo - Perrot.
- Schmelkes, C. (1988). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación* (tesis). México: Harla.
- Silva, M. (2001). *El principio de la primacía de la realidad*. Perú: Derecho&Sociedad.
- Touchard, J. (1981). *Historia de las Ideas Políticas*. Madrid: TECHNOS.
- Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativo. Lima, Perú: Advocatus.
- Villamil, E. (1999). *Teoría Constitucional del Proceso*. Bogotá: Doctrina y Ley.
- Vinatea, R. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: S&L.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

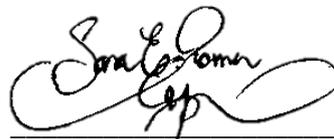
Acción de Amparo en materia laboral							
Preguntas		Respuesta		Calificación de las dimensiones			
		SI	NO				
Sobre la calificación de la procedencia de la Acción de Amparo							
1	¿La Acción de Amparo estuvo dirigida directamente al derecho del trabajo?			La procedencia de la Acción de Amparo laboral fue calificada de manera:	Adecuada	4	
2	¿La Acción de Amparo se formuló en contra de un despido nulo, incausado o fraudulento, más no otro?				Poco adecuada	3	
3	¿La Acción de Amparo fue admitida ante la inexistencia de una vía procedimental igualmente satisfactoria a ella?				Inadecuada	2	
4	¿La Acción de Amparo se desarrolló sin la necesidad de actuar medios probatorios?				Muy inadecuada	1	
Sobre el cumplimiento de los plazos procesales en la Acción de Amparo laboral							
5	¿La Acción de Amparo fue interpuesta dentro de los 60 días después de producirse la afectación del derecho constitucional?			Los plazos procesales en la Acción de Amparo laboral fueron cumplidos de manera:	Adecuada	4	
6	¿La Acción de Amparo fue resuelta en primera instancia cumpliendo los plazos establecidos por ley?				Poco adecuada	3	
7	¿La Acción de Amparo fue resuelta en segunda instancia cumpliendo los plazos establecidos por ley?				Inadecuada	2	
8	¿La Acción de Amparo fue resuelta por el Tribunal Constitucional dentro de los plazos establecidos por ley?				Muy inadecuada	1	
Sobre la sentencia emitida de la Acción de Amparo laboral							
9	¿La sentencia de la Acción de Amparo cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 17° del Nuevo Código Procesal Constitucional?			La sentencia de la Acción de Amparo laboral fue emitida de manera:	Adecuada	4	
10	¿La sentencia de la Acción de Amparo justificó su fallo justificó su fallo analizando a fondo los distintos puntos de la controversia presentada?				Poco adecuada	3	
11	¿La sentencia de la Acción de Amparo justificó su fallo citando precedentes vinculantes y/o jurisprudencia nacional??				Inadecuada	2	
12	¿La sentencia de la Acción de Amparo justificó su fallo citando contenidos de Tratados internacionales sobre el derecho constitucional en cuestión?				Muy inadecuada	1	
La Acción de Amparo en materia laboral se desarrolla de manera:							
Adecuada		Poco adecuada		Inadecuada		Muy inadecuada	
[10 – 12]		[7 – 9]		[4 – 6]		[1 – 3]	
Fuente: Elaboración propia							

Anexo 2. Declaración de compromiso ético

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto de los procesos judiciales correspondientes.

Por estas razones, como autor(a), tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios. En tal sentido, declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Cañete, mayo del 2020.



Poma Cárdenas, Sara Emilia

Código de estudiante: 2506181038

Código ORCID: 0000-0001-8628-8567

Anexo 3. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2020								AÑO 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Abril		Julio		Septiembre		Diciembre		Marzo		Junio		Septiembre		Diciembre	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o DTI.				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la Investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de investigación											X					
12	Redacción del informe final																
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación																
14	Presentación de ponencias en eventos científicos																
15	Redacción del artículo científico																

Anexo 4. Presupuesto de la investigación

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	35	17.50
• Fotocopias	0.50	135	11.70
• Empastado	70.00	1	70.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	2.40	2	4.80
Servicios			
• Uso de turnitin	100.00	1	100.00
Sub total	50.00		214.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	24.00	4	96.00
Total de presupuesto desembolsable			310.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no Desembolsable			652,00
Total (S/.)			962.00

art

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

qdoc.tips

Fuente de Internet

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo