



## El Despido a Través de las Sentencias del Tribunal Constitucional

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos**  
**ABOGADO**

### SUMARIO:

I. MARCO TEÓRICO.- II. DESPIDO.- III. CARACTERISTICAS.- IV EL DESPIDO EN EL MARCO CONSTITUCIONAL.- V CLASES DE DESPIDO SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.- a) Despido incausado.- b) Despido fraudulento.- c) Despido nulo.- d) Despido colectivo.- e) Despidos con vulneración de derechos fundamentales.- VI CONCLUSIONES.-VII BIBLIOGRAFÍA.

### I.-MARCO TEÓRICO

Todos coincidimos en señalar que trabajo es una actividad que se incardina en lo que denominamos como fenómeno social, económico y jurídico, pues en estos tres escenarios encontramos la realización personal, lo que a su vez implica la obtención de ingresos remunerativos que le permitirá insertarse en el mercado a través del intercambio de bienes y servicios, pero siempre dentro del marco normativo previo que ofrece el ordenamiento jurídico de la nación.

En ese orden de ideas, la trascendencia individual y social que conlleva toda relación laboral, ha motivado que el legislador sea mucho más cuidadoso y exigente a la hora de plasmar los criterios formales y sustantivos en la norma laboral, combinado ello con las garantías que le son propias al trabajador, en especial frente a las decisiones extintivas del empleador que no es otro que el despido. En esta tarea, el rol del Tribunal Constitucional resulta ser fundamental en la medida que va reorientado los niveles interpretativos de la norma laboral en un sentido mucho más flexible y acorde con los derechos fundamentales que nos ofrece la Constitución Política del Estado.

Desde la perspectiva de que el despido del trabajador comporta la manifestación de un poder que se reconoce al empleador podemos distinguir, en la evolución de la protección contra el despido, tres grandes etapas o momentos, determinados en función de la amplitud o intensidad de dicho poder. Estas etapas son las siguientes: 1) el despido: poder absoluto, 2) el despido: poder limitado, y 3) el despido: poder excepcional.

Desde setiembre de 2002, el Tribunal Constitucional ha dejado de ser un ente tradicionalista respetuoso del status quo, es por ello que a partir de dicho mes ha

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

dado muestras de buscar cambios radicales en el sistema de estabilidad laboral en nuestro país, restituyendo la reposición laboral.

Todo ello ha permitido afirmar que existen ya supuestos de reposición al centro laboral, en especialmente los despidos incausados, cuando las normas consideran que lo normal es la indemnización.

## II. DESPIDO

De manera general podemos señalar que el despido es consecuencia de un conflicto que se deriva de una relación laboral en la que el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión unilateral del empleador, decisión que puede ser justificada en la medida en que se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, o simple y llanamente arbitraria que conlleva la lesión de derechos constitucionales del trabajador.

Según lo define Manuel Alonso García "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..." , mientras que Alonso Olea lo conceptualiza como "la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario".

El despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador.

Puede apreciarse que en el despido juega un rol fundamental y decisivo la voluntad del empleador, la que puede materializarse con o sin justificación.

## III. CARACTERISTICAS

El despido, como extinción de la relación laboral, se basa exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a éste por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

En este orden de ideas, el despido presenta los siguientes caracteres: i) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; ii) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; iii) es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, iv) es un acto que produce la extinción contractual en cuanto cesan ad infinitum los efectos del contrato.

#### IV.- EL DESPIDO EN EL MARCO CONSTITUCIONAL

El artículo 23° de la Constitución Política del Estado establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado..., mientras que el artículo 27°, precisa que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Cabe señalar que la primera impresión que surge de ambas redacciones radica en sostener que no existe estabilidad laboral absoluta, lo cual a nuestro modo de ver implica la idea de permitir el despido, pero éste no debe materializarse mediante la arbitrariedad del empleador, puesto que a tenor de lo señalado por el artículo 103°, último párrafo, de la norma fundamental se encuentra prohibido el abuso del derecho.

El principio de reserva legal surge de manera automática, al señalar que sólo por ley puede regularse un derecho constitucional, lo cual debe sujetarse a los lineamientos previstos en el artículo 51° de la Constitución.

Ahora bien, la doctrina nos habla de la estabilidad laboral de entrada, lo cual implica el reconocimiento de la estabilidad laboral de entrada, entendiéndose Del texto constitucional en mención se advierte la regulación expresa de la estabilidad laboral de salida.

Otro aspecto que puede advertirse es el reconocimiento del derecho del trabajador a la protección adecuada" contra el despido arbitrario.

Dos han sido las resoluciones en las que el Tribunal Constitucional ha fijado criterios importante en materia de despidos. La primera de ellas se deriva del expediente N° 1124-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio del 2002, promovido por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A., contra Telefónica del Perú S.A.

La segunda fue la referida al proceso de amparo iniciado por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú, expediente N° 976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo del 2003.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

## V.- CLASES DE DESPIDO SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La doctrina, el ordenamiento jurídico y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, han ido delineando conceptualmente algunos tipos de despido que implican reposición, como son, entre otros:

### a) Despido incausado

Es definido por el Tribunal como aquel que consiste en remover a un trabajador, sea de manera verbal o escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique. Agrega el Tribunal que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad -y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a la promoción, defensa y protección de derechos humanos.

El despido incausado tiene dos (02) supuestos: i) Desnaturalización y/o simulación contractuales, y ii) Suspensión desproporcionada e indefinida de labores.

En el primer caso vemos los despidos encubiertos que mayormente surgen de los vencimientos de contratos de locación de obra o servicios, o aquellos contratos de trabajos sujetos a modalidad que encubren relaciones laborales de carácter permanente, jugando un rol importante la “primacía de la libertad”.

Para el Tribunal Constitucional, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

Existen una serie de sentencias que nos pueden ilustrar sobre este supuesto, pero que definitivamente el principio de la primacía de la realidad constituye un instrumento eficaz en donde los hechos se sobreponen a lo que ocurre en los documentos.

En el segundo caso, debe indicarse que la suspensión conlleva según ALONSO GARCÍA un incumplimiento temporal en la relación laboral que puede tener su origen en causas dependientes o independientes de las partes.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

Ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto, al decir que supeditar el ejercicio del derecho al trabajo de la recurrente a un plazo indefinido y desproporcionado, bajo la excusa de la suspensión unilateral de labores prevista por el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR (por caso fortuito o de fuerza mayor), configura, en los hechos, un despido incausado si no existe asidero legal que ampare dicho acto.

De la sentencia anterior podemos señalar afirmar que la suspensión prolongada e irrazonable es equiparable al despido, puesto que si rebasa la eventualidad que se requiere para solucionar una situación laboral como las descritas en el artículo 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ello implicaría la afectación de la subsistencia de los trabajadores y sus familias.

### **b) Despido fraudulento**

El Tribunal Constitucional ha expresado en sus pronunciamientos, que nos encontramos frente a un despido fraudulento cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente; sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente 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 de ellos.

Existen una gama de supuestos que se encuadran de los despidos fraudulentos, como por ejemplo de la aplicación de un periodo de prueba como justificación para despedir a un grupo de trabajadores reincorporados en sus puestos de trabajo.

Como puede advertirse, los despidos fraudulentos equivalen a los despidos sin expresión de causa legal, razón por la que el TC dispone la reposición en estos casos.

### **c) Despido nulo**

Existen supuestos legales de despido nulo que se encuentran previstos en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre los cuales el Tribunal Constitucional señaló que son formas de despido inconstitucional, en cuyos casos procede la vía del proceso de amparo cuando estamos ante casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dada las particularidades que

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

reviste la protección de los derechos involucrados . También procede el uso de la vía ordinaria, y en ambos casos el objeto de la tutela es la reposición.

A nuestro criterio, el Tribunal Constitucional no deja de tener razón al autorizar la doble vía ante un despido nulo; sin embargo, consideramos que en armonía a lo previsto en el numeral 2) del artículo 5° del Código procesal Constitucional (vía procedimental específica e igualmente satisfactoria), sólo debe optarse por la vía del amparo cuando medien casos que no encuadren en los supuestos legales regulados por el precitado artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **d) Despido colectivo**

Comúnmente, un despido colectivo lo efectúa un empleador al verse en la necesidad de desprenderse de un buen número de trabajadores pero sin que se cumplan los requisitos legales para que se produzca un cese colectivo –o simplemente para no tener que realizar el trámite de ley a tal efecto- y que en nuestra legislación puede realizarse por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, económico, tecnológicos, estructurales o análogos; por disolución y liquidación de la empresa, quiebra o por aplicación de la normativa concursal. En particular se emplea cuando la cantidad de trabajadores a despedirse no alcanza el 10% del total de la empresa, requisito exigido para el cese objetivo por motivos económicos o análogos conforme al artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sobre este tipo de despido ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el proceso N° 1124-2001-AA-TC (caso telefónica); sin embargo, muchos especialistas en la materia e consideran innecesaria este nomen juris por tratarse en sustancia de varios despidos incausados.

#### **e) Despidos con vulneración de derechos fundamentales**

Tenemos en primer orden los despidos motivados por la afectación de un derecho fundamental que no corresponden a los previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en vía laboral ordinaria (despido nulos), como por ejemplo el derecho al debido proceso durante el trámite del despido (que son la mayoría de los casos), que incluye el derecho de defensa , el derecho al plazo razonable, etc., los mismos que justifican su tutela vía amparo.

En segundo lugar corresponde a los “derechos de ciudadanía”, los cuales están referidos a los despidos cuyo motivo explícito o encubierto es el ejercicio por

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

parte del trabajador de libertades ideológicas, de religión, de expresión o cualquiera otra índole que corresponden al trabajador en cuanto ciudadano. Para el Tribunal Constitucional, ambos tipos de despidos, por atentar derechos fundamentales, tienen como consecuencia la reposición.

## VI CONCLUSIONES

El despido es consecuencia de un conflicto que se deriva de una relación laboral en la que el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión unilateral del empleador.

El despido presenta los siguientes caracteres: i) es un acto unilateral del empleador; ii) es un acto constitutivo; iii) es un acto recepticio; y, iv) es un acto que produce la extinción contractual.

Tácitamente fluye de nuestra Constitución Política, que no existe estabilidad laboral absoluta.

**Que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, son básicamente 5) los tipos de despidos: i) El despido incausado; ii) El despido fraudulento; iii) El despido nulo; v) El despido colectivo; y vi) El despido con vulneración de derechos fundamentales.**

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. 7 Edición. Madrid 1981

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia: Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. Vigésima Edición. Madrid, 2002.

ARCE ORTÍZ, Elmer Guillermo. La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, Fondo; Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999.

ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. La relevancia constitucional de las formalidades y procedimientos en el despido. En Revista Asesoría Laboral. Lima, mayo de 2003.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido ene. Derecho Laboral Peruano; Aras Editores; 2da edición, Perú-2006.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en la Reforma de la Ley de Fomento del Empleo". En Derecho -PUC. N° 49.Diciembre, 1995.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución; Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

---

NEVES MUJICA, Javier. La estabilidad laboral en la Constitución de 1993. En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. CAJ. Serie Lecturas sobre Temas Constitucionales N° 11. Lima, 1995.

«Secretaria de Sala de la Sala Civil Superior de la Corte Superior de Justicia de Tacna - y ex Secretaria Técnica de la Comisión Distrital de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Período 2010 - 2011).

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en la Reforma de la Ley de Fomento del Empleo". En Derecho -PUC. N° 49. Diciembre, 1995.

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. 7 Edición. Madrid 1981. p.559.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia: Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. Vigésima Edición. Madrid, 2002. pp.428 y 491.

ARCE ORTÍZ, Elmer Guillermo. La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, Fondo; Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución; Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980, pp. 446 y ss.

Cfr. NEVES MUJICA, Javier. La estabilidad laboral en la Constitución de 1993. En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. CAJ. Serie Lecturas sobre Temas Constitucionales N° 11. Lima, 1995, p. 48.

STC, expediente N° 2252-2003-AA/TC, Fundamento Jurídico N° 04

STC, expediente N° 194-2002-AA/TC, Fundamento Jurídico N° 02

Cfr: Sentencias derivadas de los procesos N° 037-2005-PA/TC, 2169-2006-PA/Tc, 06080-2005-PA/Tc, entre otras.

ALONSO GARCÍA, Alfredo. Derecho del Trabajo. Décimo novena edición, Tecnos, Madrid, 1998, p.430.

STC, expediente N° 10693-2006-PA/TC, Fundamento Jurídico N° 06

STC, expediente N° 0206-2005-PA/TC, Fundamento Jurídico N° 8

Cfr. STC, expediente N° 00891-2007-PA/TC

ARCE ORTIZ, Elmer. La relevancia constitucional de las formalidades y procedimientos en el despido. En Revista Asesoría Laboral. Lima, mayo de 2003, pp. 11 y ss.

Estos supuestos están referidos a razones discriminatorias, a represalia, por ser representante de los trabajadores o desempeñado como tal, a motivos sindicales (afiliación o participación en actividades sindicales), a razones de embarazo, o a razones de ser portador del VIH.

STC, expediente N° 0206-2005-PA/TC, Fundamento Jurídico N° 09

RODRIGUEZ GARCÍA Fernando y QUISPE CHAVEZ Gustavo. La extinción del contrato de trabajo-causales, requisitos y consecuencias. Gaceta Jurídica, primera edición, Lima-2009, p. 197.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.



---

Ocurrió en la STC, expediente N° 795-98-AA/TC respecto de un trabajador al que, previamente a la carta de despido, no se le emplazó para que realice su descargo en un plazo de seis días, lo que, a criterio del Tribunal, supuso la violación del derecho fundamental de defensa y a su ejercicio en un debido proceso.

Expediente N° 1112-98-AA/TC (Caso Cossío).