



## IUS VOCATIO

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO

Vol. 5, n.º 5, enero-junio, 2022, 31-45  
Publicación semestral. Huánuco, Perú  
ISSN: 2810-8043 (En línea)  
DOI: 10.35292/iusVocatio.v5i5.608

### REFLEXIONES SOBRE EL DESPIDO EN EL PERÚ EN EL BICENTENARIO

---

#### REFLECTIONS ON DISMISSALS IN PERU IN THE BICENTENARY

SUSAN JAIMES REÁTEGUI  
Primer Juzgado de Trabajo de Huánuco  
(Huánuco, Perú)  
Contacto: [sjaimes@pj.gob.pe](mailto:sjaimes@pj.gob.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-2093-8130>

#### RESUMEN

El título del artículo responde a mi experiencia como jueza del Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco. A partir de los apuntes de los procesos resueltos sobre los diversos tipos de despido presentados en mi juzgado, se analizan los datos en cuadros estadísticos para establecer cuáles han sido los tipos de contratos que originaron los ceses de trabajadores afectados. Se obtiene que las demandas fueron resueltas con la ley, la jurisprudencia y la doctrina que en el Perú se han instaurado en el devenir de los años, y se concluye que los obreros han sido los más afectados y las municipalidades las más demandadas. Finalmente, se plantean propuestas para evitar los despidos injustificados y/o arbitrarios, y se explica el alcance del precedente vinculante del caso Huatuco.

**Palabras clave:** Huánuco; derecho procesal laboral; contrato de trabajo; despido laboral.

**Términos de indización:** derecho laboral, condiciones de empleo, Perú (Fuente: Tesaurus Unesco).

### ABSTRACT

The title of this article responds to my experience as a judge of the Labor Court in and for Huanuco. Based on the notes of the closed cases on the different types of dismissals brought before my court, the data contained in statistical tables is analyzed to establish what type of contracts originated the termination of employment of the affected employees. The referred data shows that the claims were settled according to the law, the case law and the doctrine established in Peru over the course of the years, and it is concluded that the employees were the most affected and the municipalities were the most sued. Finally, proposals are made to prevent unjustified and/or arbitrary dismissals, and the scope of the binding precedent of the Huatuco case is explained.

**Key words:** Huánuco; labor procedure law; work contract; dismissal.

**Indexing terms:** labour law, conditions of employment, Peru (Source: Unesco Thesaurus).

**Recibido:** 15/06/2022

**Revisado:** 22/06/2022

**Aceptado:** 23/06/2022

**Publicado en línea:** 30/06/2022

**Financiamiento:** Autofinanciado.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

## 1. INTRODUCCIÓN

Con respecto al derecho del trabajo individual y al derecho procesal laboral, el Perú no ha sido la excepción para el desarrollo de diversos criterios jurisdiccionales y constitucionales, puesto que no solo la Corte Suprema sino también el Tribunal Constitucional ha expuesto una serie de criterios o posturas, en el transcurso de los años, que los jueces de todas

las instancias hemos tenido que seguir para resolver los procesos judiciales relacionados con los despidos. Hasta hace unos años estos procesos se resolvían, en su mayoría, a través de los procesos constitucionales de amparo y los procesos tramitados mediante la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, en la actualidad, se resuelven a través de los procesos abreviados u ordinarios mediante la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).

En este sentido, en el presente artículo desarrollaremos algunas breves reflexiones y apuntes de lo resuelto en procesos sobre despido de los trabajadores de diversos sectores, tanto públicos como privados, siempre dentro de nuestro marco jurídico nacional.

## 2. BREVES APUNTES SOBRE EL DESPIDO

Hemos considerado pertinente utilizar el término «breves apuntes» sobre el despido, puesto que hablar de este tema no resulta una cuestión simple. Todo lo contrario, existe una gran variedad de teorías, clases, formas, procedimientos, procesos, etc. Es así que en el presente artículo desarrollaremos los tipos de despido. No obstante, precisaremos previamente el concepto de despido como el «acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador» (Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino, 2016, p. 23).

### 2.1. Tipos de despido

En los últimos veinte años, la ley y la jurisprudencia en el Perú han ido estableciendo muchos tipos de despidos que le pueden suceder a un trabajador, ya sea del sector público o del sector privado, este último bajo los alcances del régimen de la actividad privada.

El despido puede deberse a una causa o ser incausado. Lo primero se produce cuando se expresa una causa justa legalmente contemplada en los artículos 23 y 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL). Lo segundo se desarrolla cuando no se expresa causa, contemplándose también los despidos que tienen un motivo prohibido por la

norma, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador. Vinatea (2004) nos dice al respecto:

De hecho, el propio TC ha dejado establecido que cabe la posibilidad de englobar en la categoría de despidos sin causa a todos los despidos que carecen de esta; a los que tienen un motivo prohibido por la Ley y a todos aquellos que, en general, violan un derecho fundamental (p. 112).

Así, es considerado despido arbitrario aquel que se da cuando el empleador no ha expresado una causa justificada, o habiéndola expresado en la carta de despido no se ha probado en el juicio. En este caso, el trabajador podría recibir una indemnización, siempre que haya superado el período de prueba.

La figura del despido ilegal debe ser vista no solamente por la LPCL sino también por los fallos del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y los plenos supremos y jurisdiccionales. De este modo, se pueden señalar los siguientes tipos de despidos injustificados o ilegales: indirecto, nulo y fraudulento.

### **2.1.1. Despido indirecto**

Se considera un acto de hostilidad a pesar de que la manifestación de voluntad del empleador no sea expresa para dar concluido el vínculo laboral.

### **2.1.2. Despido nulo**

Ocurre por una vulneración de derechos que se considere gravemente ofensiva a la dignidad del trabajador, cuyas causales se encuentran reguladas en el artículo 29 de la LPCL:

1. Por estar afiliado a un sindicato o por participar en actividades sindicales.
2. Por ser representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
3. Por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, etc.

4. Por su estado de embarazo (hasta noventa días posteriores al parto).
5. Por razones de ser portador de sida<sup>1</sup>.
6. Por razones de discapacidad<sup>2</sup>.

### 2.1.3. Despido fraudulento

En la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC, del 2003, que trata sobre el caso Llanos Huasco, se dice que se produce despido fraudulento cuando

se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exps. n.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. n.º 628-2001-AA/TC) o mediante la «fabricación de pruebas» (fundamento 15).

## 2.2. Datos estadísticos sobre procesos de despido presentados en la Corte Superior de Justicia de Huánuco (2009-2011)

A continuación, exponemos datos estadísticos extraídos de Jaimes (2019), en los que se toman en cuenta los indicadores de tipo de contrato, tipo de trabajo, lugar de trabajo y motivo de despido de un total de setenta procesos tramitados sobre despido en la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

---

1 Revisar al respecto la Ley n.º 26626, que encarga al Ministerio de Salud la Elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las Enfermedades de Transmisión Sexual.

2 Revisar al respecto la Ley n.º 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Con respecto a los tipos de contrato que tuvieron los trabajadores dentro de la prestación de servicios, previa al despido, se tienen los siguientes datos:

### Cuadro 1

Indicador: tipos de contrato

| Nombres de los tipos de contrato | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|------------|
| Locación de servicios            | 12         | 17 %       |
| CAS                              | 5          | 8 %        |
| Contrato de suplencia            | 1          | 1 %        |
| DL n.º 728                       | 1          | 1 %        |
| DS n.º 003-97 TR/728             | 1          | 1 %        |
| Locación de servicios/ SNP y CAS | 7          | 10 %       |
| Locación de servicios/ SNP       | 12         | 17 %       |
| Plazo determinado/ 728           | 3          | 5 %        |
| Plazo fijo/ 728                  | 14         | 20 %       |
| Plazo indeterminado/ 728         | 1          | 1 %        |
| Servicios específicos            | 10         | 14 %       |
| SNP y CAS                        | 3          | 5 %        |
| Total                            | 70         | 100 %      |

*Fuente:* Jaimes (2019).

De este cuadro se puede advertir que la mayor parte de los demandantes tuvieron contratos a plazo fijo, bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 728; y le siguen aquellas personas con contratos de locación de servicios, entre otros tipos de contratos.

También se debe tener en cuenta cuáles fueron los tipos de trabajo, ya que así podemos tener en cuenta qué labores desarrollaron los trabajadores antes de su despido. Estos datos se presentan a continuación:

**Cuadro 2**

Indicador: tipos de trabajo

| Nombres de los tipos de trabajo   | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Almacenero, chofer, gasfitero, operador de cargador frontal                   | 8          | 11 %       |
| Administrador, especialista administrativo II, IV fedatario                   | 9          | 13 %       |
| Auxiliar judicial, técnico judicial, especialista legal, defensor de oficio   | 5          | 7 %        |
| Profesor, coordinador de capacitación   | 4          | 6 %        |
| Obrero, coordinador de limpieza pública, policía municipal                    | 18         | 26 %       |
| Obstetra  | 2          | 3 %        |
| Personal de parques y jardines, de apoyo y de seguridad                       | 3          | 4 %        |
| Secretaria, bibliotecaria   | 10         | 14 %       |
| Técnico agropecuario, enfermero, necropsiador, técnico III Banco de la Nación | 11         | 16 %       |
| Total   | 70         | 100 %      |

*Fuente:* Jaimes (2019).

A partir de este cuadro se puede concluir que los trabajadores que más acudieron hacia el órgano jurisdiccional para solicitar su reposición, tras haber sido objetos de un despido, desarrollaron labores de obreros en sus diversas labores (limpieza, parques y jardines, seguridad, etc.).

También resulta necesario conocer qué empresas o entidades despidieron a sus trabajadores o qué empresas fueron mayormente demandadas por despedir a sus trabajadores o prestadores de servicios. Así, tenemos los siguientes datos:

### Cuadro 3

Indicador: lugar de trabajo

| Entidades públicas o privadas   | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| SEDA Huánuco  | 4          | 6 %        |
| Municipalidades   | 22         | 32 %       |
| Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Unheval)  | 2          | 3 %        |
| Asociación Comunidad Local de Administración de Salud (ACLAS)   | 4          | 6 %        |
| Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos (Pronamachcs), Agro Rural | 8          | 11 %       |
| Empresa Administradora de Agua Potable y Alcantarillado (Emapa San Luis)                                | 1          | 1 %        |
| Poder Judicial, Ministerio Público, Ministerio de Justicia  | 7          | 10 %       |
| Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri)   | 6          | 9 %        |
| Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat)  | 6          | 9 %        |
| Diócesis de Huánuco y colegio San Luis Gonzaga  | 5          | 7 %        |
| Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (Foncodes)   | 2          | 3 %        |
| Provías Nacional  | 1          | 1 %        |
| Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (Pronaa)  | 1          | 1 %        |
| Banco de la Nación  | 1          | 1 %        |
| Total   | 70         | 100 %      |

*Fuente:* Jaimes (2019).



En este cuadro podemos advertir que en un porcentaje amplio las municipalidades fueron las entidades que tuvieron la calidad de demandadas por extinguir el vínculo laboral. También se puede determinar que la mayor cantidad de demandantes fueron los trabajadores de las municipalidades.

Asimismo, se debe precisar cuáles fueron los motivos del cese o el tipo de despido de aquellos trabajadores que acudieron a los órganos jurisdiccionales de Huánuco para su reposición. Estos datos se muestran en el siguiente cuadro:

#### Cuadro 4

Indicador: motivos de cese o tipos de despido

| Nombres de tipos de despido                  | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Arbitrario                                   | 2          | 3 %        |
| CAS  | 5          | 7 %        |
| Cobro de beneficios                          | 1          | 2 %        |
| Falta grave                                  | 1          | 2 %        |
| Incausado                                    | 42         | 60 %       |
| No cumplió requisitos de contrato de trabajo | 3          | 4 %        |
| Otra vía                                     | 8          | 11 %       |
| Vencimiento de contrato                      | 8          | 11 %       |
| Total  | 70         | 100 %      |

*Fuente:* Jaimes (2019).

De este indicador se puede advertir que el motivo de cese, en su mayoría, fue el despido incausado y, en menor porcentaje, el despido arbitrario. Sin embargo, los empleadores dieron fin al vínculo laboral sin tener o expresar causa o motivo, hecho que generó que los trabajadores acudan al órgano jurisdiccional para reclamar su reposición, con base en la aplicación de la norma y la jurisprudencia establecida para este tipo de despidos, tomando en cuenta el régimen laboral y el tipo de labor a realizar.

### 2.3. Problemática del despido en el bicentenario

Al inicio del presente artículo se señaló que, a más de veinte años de la norma y la jurisprudencia vigentes, es importante plantear las siguientes interrogantes: ¿resulta posible que en el Bicentenario de la Independencia del Perú tengamos la misma problemática sobre el despido de los trabajadores?, ¿por qué hasta la fecha se viene vulnerando o afectando el derecho del trabajo (despido) de los trabajadores obreros?

Con respecto a dichos cuestionamientos, debemos indicar que en el 2020 se publicó una serie de decretos de urgencia referidos a temas laborales. Es así que tuvimos en nuestra legislación al Decreto de Urgencia n.º 016-2020, que establece Medidas en Materia de los Recursos Humanos del Sector Público. El objeto de este decreto es establecer medidas para regular el ingreso de los servidores a las entidades del sector público, así como garantizar una correcta gestión y administración de la planilla única de pago del sector público; asimismo, su artículo 3 trata sobre el ingreso por mandato judicial a las entidades de este sector. Sin embargo, el mencionado decreto fue derogado por la Ley n.º 31115, que deroga los artículos 2, 3, 4, 13, la Cuarta Disposición Complementaria Final y la Única Disposición Derogatoria del Decreto de Urgencia n.º 016-2020.

Las medidas señaladas establecían que, con independencia del régimen al que se refiere la demanda, debe tomarse en cuenta que la reposición y el reconocimiento del vínculo laboral en las entidades del sector público

solo proceden en una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y se trate del mismo régimen laboral en el cual fue contratada (artículo 3, inciso 2, del Decreto de Urgencia n.º 016-2020).

Estos requisitos son independientes del régimen laboral al que pertenezcan los trabajadores. Asimismo, de la norma acotada podríamos decir que esta hubiera sido la solución a la problemática plasmada en el presente trabajo, a través de los indicadores expuestos, en donde predominantemente se advierte que son los obreros los trabajadores afectados,

y que las entidades públicas del Estado vendrían a ser las municipalidades, que son la parte demandada en los procesos sobre reposición y que además son las que, en la mayoría de casos, generan todo este desorden a la planilla única de pago del sector público.

En ese sentido, a partir de la investigación desarrollada, podemos ser firmes al señalar que la mayor población de los trabajadores despedidos que acuden al Poder Judicial, a través de la NLPT, en la actualidad también son —y eran— los obreros municipales, mediante los procesos de amparo o los procesos relacionados con la Ley n.º 26636; mientras que en un porcentaje minoritario se trata de las empresas privadas o empresas o entidades del Estado.

En este escenario, vale la pena recordar el muy conocido caso Huatuco y sus aclaratorias, señaladas en la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente n.º 05057-2013-PA/TC. Dicho precedente vinculante también indicaba algunas reglas para reponer a los trabajadores sujetos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 728. Si bien el Decreto de Urgencia n.º 016-2020 tenía mayor ámbito de aplicación con respecto a los trabajadores del sector público a comparación del precedente vinculante Huatuco, debemos reconocer que en ese momento se emitieron una serie de sentencias, tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema (Casación Laboral n.º 12475-2014-Moquegua), que precisaban que dicho precedente no se aplicaba a los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Este hecho ha conllevado que la problemática de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores obreros continúe.

### **3. PROPUESTAS PARA EVITAR LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS O ARBITRARIOS**

¿Acaso es correcto tratar de dar solución al problema cuando ya las demandas están interpuestas o existen procesos por ejecutar?, o ¿deberíamos buscar una solución teniendo en cuenta cuál es la fuente del problema? La cual, a nuestro juicio, surge a partir de la contratación de aquellos trabajadores que en muchos de los casos prestan servicios mediante distintos tipos de contratación que encubren en realidad contratos de trabajo.

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema han tratado de ordenar los temas relacionados con la contratación de los obreros de los gobiernos locales a través de diversas sentencias, por ejemplo la Casación Laboral n.º 7945-2014-Cusco, en las que se indica que los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratos administrativos de servicios, ya que se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada. Por otra parte, el Gobierno central, a través de la Ley n.º 30889, Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, ha puntualizado que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales «se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo n.º 728» (artículo único). Es decir, existe la voluntad para dar solución al problema de los obreros en el sector público, y queda establecido que estos, tanto en los gobiernos locales y regionales, se encuentran bajo los alcances del régimen de la actividad privada. Sin embargo, pese a las medidas adoptadas por el Estado, no se ha visto mejora para evitar que sigan siendo despedidos.

Por otro lado, el Decreto de Urgencia n.º 016-2020 indicaba lo siguiente en su artículo 3, numeral 3.5:

En caso que el procurador público competente advierta que no se han seguido las reglas contenidas en el presente artículo, debe iniciar las acciones legales pertinentes. De corresponder, el procurador público interpone la demanda a que hace referencia el artículo 178 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil.

De lo señalado podemos concluir que no se estaría atacando al problema desde su inicio, mucho menos se busca prevenirlo, sino que se pretende, a través de la cosa juzgada fraudulenta, dar una solución ante una evidente desnaturalización de los contratos y ante la gran cantidad de despidos sin causa o arbitrarios; es decir, desde el momento en que los trabajadores acuden ante el órgano jurisdiccional para pedir protección de su derecho vulnerado.

Es en el precedente vinculante del caso Huatuco que se trató de establecer la responsabilidad funcional de aquellos supuestos en los que se detecte la desnaturalización de los contratos laborales de aquellos

servidores o funcionarios que estuvieron a cargo de la contratación en la administración. Sin embargo, podemos señalar que esta no es la situación de los obreros municipales, por cuanto no se encuentran bajo los alcances de dicho precedente. En otras palabras, sigue vigente el problema de los despidos injustificados.

Por estas razones, consideramos que el Estado debe generar normas que no solo regulen y fiscalicen los casos de los trabajadores del sector público —en especial de los obreros— cuando estos se encuentren judicializados, sino desde el inicio de la contratación, de modo que se controlen las contrataciones por servicios o terceros. Esta medida planteada permitiría evitar la gran cantidad de juicios que no solo tratan sobre reposición o reconocimiento, sino también sobre beneficios sociales y otros procesos mediante los cuales los trabajadores reclaman sus derechos vulnerados.

## REFERENCIAS

- Congreso de la República (1996a). Ley n.º 26626, Ley que encarga al Ministerio de Salud la Elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual. Lima: 19 de junio de 1996. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285023/256816\\_L26626-1996.pdf20190110-18386-ivfqjt.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285023/256816_L26626-1996.pdf20190110-18386-ivfqjt.pdf)
- Congreso de la República (1996b). Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo. Lima: 21 de junio de 1996. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26636.pdf>
- Congreso de la República (1998). Ley n.º 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima: 18 de diciembre de 1998. [http://www.minedu.gob.pe/files/266\\_201109141525.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf)
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 13 de enero de 2010. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>

- Congreso de la República (2018). Ley n.º 30889, Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Lima: 21 de diciembre de 2018. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-precisa-el-regimen-laboral-de-los-obreros-de-los-gob-ley-n-30889-1726043-1/>
- Congreso de la República (2021). Ley n.º 31115, Ley que deroga los Artículos 2, 3, 4, 13, la Cuarta Disposición Complementaria Final y la Única Disposición Derogatoria del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece Medidas en Materia de los Recursos Humanos del Sector Público. Lima: 22 de enero de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-deroga-los-articulos-2-3-4-13-la-cuarta-disposic-ley-n-31115-1922319-2/>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Casación Laboral n.º 12475-2014-Moquegua. Lima: 17 de diciembre de 2015. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-Laboral-12475-2014-Moquegua-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-Laboral-12475-2014-Moquegua-Legis.pe_.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral n.º 7945-2014-Cusco. Lima: 29 de septiembre de 2016. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/01/Casacion-Laboral-7945-2014-CUSCO-Precedente-obligatorio-sobre-regimen-laboral-de-obreros-municipales-es-el-de-la-actividad-privada-y-no-el-CAS.pdf>
- Jaimes, S. (2019). *El despido en los procesos de amparo del Primer y Segundo Juzgado Mixto de Huánuco apelados a la Sala Civil - Años: 2009 al 2011* [Tesis doctoral, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2090/JAIMES%20RE%C3%81TEGUI%2c%20Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del Trabajo y Promoción Social (1997). Decreto Supremo n.º 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima: 21 de marzo de 1997. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

- Presidencia de la República (2020). Decreto de Urgencia n.º 016-2020, que establece Medidas en Materia de los Recursos Humanos del Sector Público. Lima: 23 de enero de 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-en-materia-de-los-decreto-de-urgencia-n-016-2020-1848575-1/>
- Tribunal Constitucional (2003). Expediente n.º 976-2001-AA/TC. Lima: 13 de marzo de 2003. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2015). Expediente n.º 05057-2013-PA/TC. Lima: 16 de abril de 2015. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Vinatea, L. (2004). La «adecuada protección procesal» contra el despido arbitrario. Comentarios a la sentencia de fecha 13 de marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional peruano. En Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, *Estudio sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional* (pp. 107-122). Academia de la Magistratura.