

El pago de las remuneraciones devengadas como consecuencia de la reposición ordenada en un proceso de amparo

Carlos Alberto Quispe Montesinos

Juez Especializado de Trabajo de Lima

SUMARIO: I. La Reposición como adecuada protección contra el despido. II. El pago de remuneraciones por períodos en los que no hubo prestación efectiva de servicios. III. El pago de remuneraciones devengadas como consecuencia de la declaración de nulidad de un despido lesivo de derechos constitucionales en los casos de un proceso de nulidad de despido y de un proceso de amparo. IV. Los efectos sobre la relación de trabajo por parte de una demanda fundada de amparo. V. Conclusiones.

La Sentencia de Casación N° 1458-2003-LIMA (publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de octubre de 2005) ha establecido con carácter de precedente de observancia obligatoria que "por efecto de la reposición ordenada en la sentencia de amparo, al accionante le corresponde el abono de las remuneraciones dejadas de percibir por el período comprendido entre la fecha del despido (...) y la de su efectiva reposición" (décimo considerando), y a raíz de esta decisión deseamos expresar algunas reflexiones propias.

I. La Reposición como adecuada protección contra el despido

A diferencia de la **tutela resarcitoria** frente al **despido arbitrario**, que consiste en el pago de una indemnización determinada en base al importe de la remuneración del trabajador afectado y el período de servicios para la empresa, en el caso del **despido nulo** la protección contemplada por el ordenamiento jurídico peruano es el de la **reposición** del trabajador, término sobre el cual Américo Plá señala: "Suelen utilizarse diversas palabras que tienen equivalente: readmisión, reintegro, reposición, re-instalación. Todas ellas traducen la misma idea: el despido carece de todo efecto por lo que el contrato de trabajo continúa su curso. En consecuencia, el trabajador vuelve a su trabajo desempeñando la misma tarea, conservando el mismo puesto, la misma antigüedad, las mismas condiciones de labor y la misma remuneración"¹.

Por su parte, Gorelli Hernández señala que la reposición o readmisión constituye una obligación compleja, pues se encuentra integrada por un conjunto de elementos que deben ser encajados entre sí para llegar a tener una visión completa de su total extensión, estos elementos producirán efectos materiales (restablecimiento del trabajador en la empresa) y negociales, o sobre el vínculo obligacional (prestaciones continuativas o de organización de la relación laboral y salariales)²; y en el caso de nuestro modelo legislativo se ha contemplado la figura del despido nulo, por el cual, ante alguna de las causales contempladas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -que

constituyen determinados supuestos de lesión de derechos constitucionales -corresponde brindar a la persona afectada una **tutela restitutoria** expresada en: la readmisión del trabajador, sin afectar su categoría anterior; el mantenimiento de su nivel remunerativo; el pago de remuneraciones devengadas; y, el reconocimiento del tiempo de servicios para todos los fines salvo para el récord vacacional. Es decir, que el contenido que le ha dado nuestro modelo de protección frente al despido atentatorio de derechos constitucionales no se limita a la reposición del trabajador afectado en el centro de trabajo, sino que brinda una "restitución" en el sentido amplio del término, caracterizada por las diferentes manifestaciones que han sido enunciadas. Ello no es exclusivo de nuestro modelo de protección frente al despido nulo, sino también se presenta también en el caso del ordenamiento español, sobre el cual la jurisprudencia ha señalado que "la readmisión no se logra sólo por la actividad material del empresario dirigida a permitir el acceso del trabajador a la empresa; además es necesario que la readmisión alcance una restitución completa del status anterior, sin ningún tipo de alteraciones unilateralmente establecidas por la empresa en relación al contrato que unía a las partes"³, y esta restitución completa comprende, de acuerdo a determinada orientación jurisprudencial española, "el abono de los salarios de tramitación" o de las remuneraciones devengadas en tanto que no se produciría una verdadera readmisión si no se otorgara el pago de salarios, ya que de ser ello así, la readmisión dejaría de ser un acto restablecedor de la situación de hecho conculcada por la injusta decisión empresarial, para concretarse en un acto que condicionaría el resultado de la readmisión a otra posterior actuación procesal que, en una situación llevada al absurdo (despido, readmisión ofrecida y nuevo despido en actuación repetitiva) haría ilusorio del derecho del trabajador, por lo que la jurisprudencia española se inclinaría por la interpretación que incluiría en la readmisión las remuneraciones devengadas o salarios en tramitación⁴.

¹PLÁ RODRÍGUEZ, Américo citado por Blancas Bustamante, Carlos en: "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Lima, 2002, p.329.

²GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El cumplimiento específico de la readmisión obligatoria. Madrid, 1995, p. 55 , 64 y 65

³GORELLI HERNÁNDEZ, obra citada p. 56.

⁴Op. Cit, p. 60 - 62

El hecho que la reposición no se limite a la readmisión física en el centro de trabajo, sino comprenda también el pago de las remuneraciones devengadas, se sustenta en que un despido es declarado nulo en tanto que la resolución del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador a la par de haber determinado la extinción de la relación laboral ha afectado a determinados derechos de naturaleza constitucional. Así, en la regulación del despido nulo en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se consideran como supuestos de nulidad del despido a la discriminación antisindical; la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; la discriminación por el estado de embarazo; el despido por el ejercicio del derecho a la tutela judicial, queja o petición. Igualmente, la tutela a través del proceso de amparo presupone la afectación a derechos de naturaleza constitucional y del mismo modo el Proyecto de la Ley General del Trabajo prescribe que es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, por lo que la naturaleza de los derechos vulnerados, es decir aquellos positivizados en la norma jurídica primera del ordenamiento jurídico, explica que la protección prevista frente a la vulneración de determinados derechos de esta naturaleza constituya una reposición efectiva que comprenda el pago de remuneraciones devengadas, debiendo considerarse que la restitución que sólo se limitare a la readmisión del trabajador (cuyo derecho constitucional fue vulnerado) en el centro de labores es insuficiente, por cuanto carecería de total eficacia reparatoria, en tanto que la empresa no tendría que asumir ninguna consecuencia adicional a la reposición y por el contrario podría reiterar este tipo de conductas por la reducción de los costos laborales que implicaría para ella no reconocer las remuneraciones devengadas durante el tiempo en el cual el afectado requiere en sede judicial la restitución de sus derechos vulnerados.

En esta línea, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo señala que “la reparación en caso de terminación que menoscabe un derecho fundamental debería tener como objetivo la reparación íntegra del perjuicio sufrido por el trabajador, tanto desde el punto financiero como profesional, y la mejor solución es generalmente la readmisión del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y con el mantenimiento de sus derechos adquiridos”⁴⁵

II. El pago de remuneraciones por períodos en los que no hubo prestación efectiva de servicios

Una de las objeciones que se suelen realizar a la posición por la cual se concibe el pago de remuneraciones devengadas durante el período dejado de laborar como consecuencia del despido lesivo de derechos

constitucionales, consiste en sostener que si en el referido lapso de tiempo no hubo prestación efectiva de servicios, no correspondería el pago de remuneración alguna, ya que la retribución tiene naturaleza contraprestativa y sinalagmática. Esta objeción parte de la tesis que justifica la naturaleza jurídica del salario como contraprestación y por la cual se conciben como sinalagmáticas las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar el salario, las que serían funcionalmente dependientes, de tal suerte que en esencia sólo correspondería el abono de la retribución en la medida que se hubiere prestado servicios efectivos. Sobre ello debe indicarse que la tesis de la naturaleza jurídica del salario como contraprestación ha sido superada en tanto existen gran variedad de supuestos en los cuales subsiste el deber del empleador de pagar el salario a sus trabajadores sin que exista la obligación de estos de prestar un trabajo efectivo en favor de aquél, es así que las tesis que se recogen en la mayor parte de los ordenamientos jurídicos laborales son las del salario social y la del salario como conjunto de percepciones económicas del trabajador, lo que en el caso peruano se traduce en que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha previsto supuestos en los que la relación de trabajo se suspende de manera imperfecta, en tanto que el empleador debe abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores, encontrándose algunos de estos enunciados en el artículo 12° del mencionado instrumento normativo⁴⁶, debiendo repararse, adicionalmente, que en las normas que regulan el otorgamiento de determinados beneficios sociales tales como descansos remunerados, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, se establece que ciertos días en los que no hubiere prestación efectiva de servicios deben ser considerados como efectivamente laborados; todo lo cual permite apreciar que a pesar de ser el contrato de trabajo uno de naturaleza sinalagmática, no opera de manera perfecta el principio por el cual deben retribuirse solamente aquellos períodos que han sido efectivamente laborados. Adicionalmente, debe apreciarse, como señala Américo Plá Rodríguez, al ocuparse del despido que ha sido declarado nulo, que la conjunción del reintegro del trabajador y el pago de los salarios correspondientes al período que no se trabajó por obra de ese despido, constituye la manera de borrar todos los efectos de una terminación del contrato de trabajo que no se considere justificada a efectos de actuar como si ese despido no hubiera ocurrido, y agrega Carlos Blancas: “la falta de prestación de sus servicios por el trabajador, no libera al empleador de cumplir con su contraprestación, como es regla indiscutible en los contratos con prestaciones recíprocas (...) toda vez que se considera que el acto extintivo del empleador está viciado de ilegalidad *ab origine*, por lo que carece de eficacia jurídica para disolver la relación laboral. Por ello, sería incoherente, que la reposición del

⁴⁵OIT citada por Blancas Bustamante, Carlos en loc cit, p. 339

⁴⁶Se contemplan en el artículo en mención determinados supuestos de suspensión imperfecta del contrato de trabajo tales como la invalidez temporal, la enfermedad y el accidente comprobados, la maternidad durante el descanso pre y postnatal, el descanso vacacional, el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales, entre otros.

trabajador no estuviera acompañada del pago de las remuneraciones devengadas durante su ausencia.”⁷ Concluyéndose así que la objeción que se sustenta solamente en la naturaleza sinalagmática de la remuneración carecería del suficiente fundamento para desvirtuar el hecho que la reposición frente a un despido judicialmente declarado nulo pueda comprender el pago de las remuneraciones devengadas.

III. El pago de remuneraciones devengadas como consecuencia de la declaración de nulidad de un despido lesivo de derechos constitucionales en los casos de un proceso de nulidad de despido y de un proceso de amparo

En el caso peruano al regularse la nulidad de despido a través de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se ha señalado expresamente que la declaración de nulidad de despido implica el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo. Ahora bien, en el caso de haberse afectado como consecuencia de un despido incausado o fraudulento otros derechos de naturaleza constitucional distintos a aquellos referidos en el artículo 29º de la norma citada (como por ejemplo el derecho al trabajo) y por cuya tutela se hubiera recurrido a un proceso de amparo, cabe preguntarse si una vez declarada la nulidad del despido por haberse vulnerado un derecho fundamental, puede también requerirse el pago de las remuneraciones devengadas (lo cual no necesariamente debe realizarse en el propio proceso de amparo por un tema de orden procesal, ya que podría requerirse posteriormente en un proceso laboral ante un Juzgado Especializado de Trabajo).

En referencia a la situación expuesta en el párrafo anterior debe repararse en que si bien no existe una norma expresa que prevea que en supuestos distintos a los previstos en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (adicionalmente a los casos de ser despedido por ser portador del VIH y por discriminación por razones de discapacidad) corresponda también el pago de las remuneraciones devengadas durante el período en que no existió prestación efectiva de servicios debido a la decisión de la emplazada, debe advertirse en que el supuesto en ambas situaciones (el despido con afectación a los derechos constitucionales referidos por el artículo 29º de la LPCL y el despido que implique la violación de otros derechos de naturaleza fundamental) sería el mismo, es decir la vulneración de derechos constitucionales, por lo que debería determinarse si existe alguna razón objetiva que permita explicar por qué en algunos casos de afectación de derechos fundamentales la tutela restitutoria comprendería el pago de las remuneraciones

devengadas, y en otros casos en los que también existiría un despido lesivo de derechos constitucionales, la única protección sería la readmisión física en el puesto de trabajo. **Si en ambos casos nos encontramos ante despidos declarados judicialmente como nulos, las consecuencias frente al mismo tipo de supuestos deberían ser idénticas.** Así, Baylos, sobre los efectos del despido nulo señala: “la actuación ilícita del empresario alcanza, en estos supuestos, las más altas cuotas de desvalor social, lo que implica que el despido carezca de validez y no pueda producir efectos, de manera que es incapaz de rescindir la relación laboral; por obra de la decisión judicial el contrato de trabajo se reconstruye como si el acto del empresario no se hubiera realizado. Por eso el efecto derivado de la declaración de nulidad es el de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”⁸.

Por su parte Arce Ortiz, cuando analiza la protección laboral frente al despido lesivo de derechos constitucionales, señala que la reposición frente a un despido de esta naturaleza debe respetar, cuando menos, todas las situaciones, obligaciones y derechos subjetivos pertenecientes al trabajador antes de la terminación contractual ilegítima, no pudiendo concebirse una reposición si no se conservan situaciones nacidas del contrato como la categoría, la retribución o la antigüedad, resultando virtualmente aplicable a todo despido atentatorio de derechos constitucionales, la declaración de nulidad y consecuentemente la reposición efectiva del trabajador en su puesto de labores⁹. Ahora, si bien el mismo autor expresa que el carácter enumerativo taxativo de los supuestos de nulidad de despido previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dejarían fuera del ámbito de protección del despido un vasto margen de la constitucionalidad acarreado la indefensión de gran parte del bloque de constitucionalidad laboral en tanto que no todo despido transgresor de un derecho fundamental estaría enlazado directamente con la figura del despido nulo¹⁰, debe tenerse en cuenta que el sustento del pago de las remuneraciones dejadas de percibir que desarrolla cuando aborda los aspectos sustantivos del despido nulo en el Perú, es aplicable a todo despido lesivo de derechos constitucionales en tanto, como señala, en los despidos que vulneran los derechos fundamentales, la relación de trabajo no se encuentra “rota”, en la medida que se cuestiona la existencia de jurídico lícita del acto extintivo empresarial y que tras la declaración judicial de la nulidad, la relación de trabajo que sigue vigente es la existente con anterioridad al despido y no una nueva, por lo que el carácter de los salarios devengados no será de naturaleza resarcitoria, sino restitutoria¹¹.

⁷BLANCAS BUSTAMANTE, op cit, p. 346

⁸BAYLOS GRAU, ANTONIO. *El Despido Individual. Calificación Jurídica y Efectos*. Lima, 1997, p. 67.

⁹ARCE ORTIZ, Elmer. *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima, 1999, p.134 137.

¹⁰ARCE ORTIZ, op cit, p.211 - 213

¹¹Op. Cit, p 289 - 290.

IV. Los efectos sobre la relación de trabajo por parte de una demanda fundada de amparo

El Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial del derecho al trabajo consagrado en el artículo 23º de la Constitución Política es el de “acceder a un puesto de trabajo y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”¹², por lo que frente a situaciones en las que se hubiese vulnerado el derecho al trabajo en el segundo de los sentidos que se ha reseñado, y a través de un proceso de amparo se hubiese determinado efectivamente la existencia de un acto violatorio (la decisión unilateral e incausada o fraudulenta del empleador) que afecte el derecho constitucional protegido, cabe que nos preguntemos por los efectos de la sentencia de amparo.

En referencia a ello, el artículo 55º del Código Procesal Constitucional prevé que la sentencia que declara fundada la demanda de amparo debe contener entre sus pronunciamientos: **la declaración de nulidad** de la decisión, acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales protegidos (numeral 2), así como la **restitución o restablecimiento del agraviado en el pleno goce de sus derechos constitucionales** ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación (numeral 3). Es decir, en aquellos casos de despido nulo, incausado o fraudulento en los que a través de un proceso de amparo se hubiere determinado la afectación al derecho al trabajo por haberse resuelto el vínculo laboral sin la presencia de alguna causa justa, la decisión del empleador de resolver el contrato de trabajo no debería tener efecto alguno, por haber devenido en nula. Consecuentemente, durante el tiempo en que -en los hechos- se interrumpieron los efectos del contrato de trabajo, jurídicamente debería considerarse que las obligaciones de las partes se mantuvieron sin alteración (prestación personal de servicios por parte del trabajador y la obligación de otorgar una remuneración por el empleador). En el caso del trabajador, es evidente que la decisión de no ejecutar sus funciones y tareas habituales durante el período de interrupción no se originó en una decisión propia, sino por el contrario en una decisión contra la que expresó su disconformidad al punto que la impugnó judicialmente, por lo tanto su fuerza de trabajo siempre se encontró a disposición del empleador, quien decidió no emplearla, pero ello no revela un incumplimiento de sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo por decisión propia. A manera de ejemplo de una situación similar debe repararse en que conforme al artículo 31º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mientras dura el trámite previo vinculado al despido por causal de conducta, el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, abonándole su remuneración y demás derechos y beneficios, por lo que es de verse que la decisión

unilateral de la empresa de suspender los efectos de la relación de trabajo existiendo la voluntad del trabajador de continuar laborando, poniendo su fuerza de trabajo a disposición, no debe afectar el derecho de éste de continuar percibiendo sus remuneraciones.

La Constitución Política del Perú en su artículo 24º consagra el derecho a la remuneración como uno de naturaleza fundamental y en el artículo 23º se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, por lo que en el caso que, como consecuencia de un proceso de amparo un trabajador solamente fuere repuesto en su puesto de trabajo (cuando ha sido declarada nula la decisión del empleador y debe restablecerse al agraviado en el pleno goce de sus derechos ordenando que las cosas sean repuestas al estado anterior) estimamos que reconocer este único efecto podría constituir una afectación al derecho constitucional a la remuneración, por lo que los efectos de una demanda de amparo no deberían circunscribirse a una readmisión física, sino a una reposición en un sentido amplio del término con un contenido como el previsto para los procesos de nulidad de despido. Ahora bien, en atención a la naturaleza del amparo como proceso tutelar de urgencia y a su carencia de etapa probatoria, la determinación de las remuneraciones y los beneficios sociales devengados durante el período de suspensión de los efectos de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador, y mientras se tramita el amparo, corresponderá realizarlo a través de un proceso ordinario laboral, en el cual en base a revisorios de planillas, informes periciales y/o el análisis de la variación en las remuneraciones en trabajadores del mismo nivel y categoría por efectos legales, convencionales o de la política remunerativa de la empresa, puede establecerse con precisión el importe de los beneficios económicos dejados de percibir entre el período de despido y el de la reposición efectiva.

Finalmente, si bien el Tribunal Constitucional en distintas ocasiones ha declarado que la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado declarando improcedentes las pretensiones de pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir durante los períodos en los que no hubo prestación efectiva de servicios, como se señala en la Sentencia Casatoria N°1458-2003-Lima, esta posición del órgano de control de la Constitución no ha sido unívoca, ya que también se han presentado ocasiones en las que ha ordenado la reincorporación en el centro de labores “dejándose a salvo el derecho a reclamar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir en la forma que corresponda”¹³. Por otro lado, en los casos en los que el Tribunal Constitucional ha ordenado solamente la reposición en el puesto de trabajo sin negar la posibilidad de restituciones complementarias o emitir

¹² Expediente N° 1124-2001-AA/TC

¹³ Expediente N° 1140-2000 AA/TC

pronunciamiento sobre ello, en atención a la primera Disposición Final de la Ley N° 28301 Ley Orgánica del Tribunal Constitucional que prevé que los jueces y tribunales deben interpretar y aplicar las leyes en atención a la interpretación que resulte de las resoluciones dictadas por el supremo intérprete de la Constitución, estimamos que la decisión de amparar pretensiones de pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir durante el tiempo comprendido entre el despido y la reposición en el que no hubo prestación efectiva de servicios, es conforme y coherente con una sentencia en la que se ha declarado la nulidad de la decisión de resolver el contrato de trabajo y que ordena la restitución a la situación en la que se encontraba el derecho al trabajo antes de su vulneración.

V. Conclusiones

1. En el caso de la figura del despido nulo regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la reposición no se limita a la readmisión física del trabajador afectado en el centro de trabajo, sino que se brinda una "restitución" en el sentido amplio del término, caracterizada por diferentes manifestaciones tales como la readmisión del trabajador, sin afectar su categoría anterior; el mantenimiento de su nivel remunerativo; el pago de remuneraciones devengadas; y, el reconocimiento del tiempo de servicios para todos los fines salvo para el récord vacacional.
2. En nuestro ordenamiento si bien no existe una norma expresa que prevea que ante supuestos de despido basados en causales distintas a las previstas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (pero que constituyan igualmente afectación a derechos fundamentales) corresponda también el pago de las remuneraciones devengadas durante el período en que no existió prestación efectiva de servicios, estimamos que si tanto en un proceso de nulidad de despido seguido en la vía ordinaria como en uno de amparo nos encontramos ante despidos declarados judicialmente como nulos, las consecuencias en lo que se refiere al pago de remuneraciones deberían ser idénticas.
3. La posición que en atención a la naturaleza sinalagmática y contraprestativa de la remuneración niega la posibilidad que como consecuencia de un proceso de amparo que declara nulo un despido pueda intentarse el pago de remuneraciones devengadas, carece del suficiente fundamento, ya que si bien en principio deben retribuirse solamente aquellos períodos que han sido efectivamente laborados, nuestro ordenamiento legal ha recogido la tesis del salario como conjunto de percepciones económicas del trabajador, expresándose ello en que frente a determinados supuestos en los que la relación de trabajo se suspende de manera imperfecta, subsiste la obligación del empleador de abonar la remuneración sin contraprestación efectiva de labores, situación que también se aprecia cuando para el otorgamiento de determinados beneficios sociales, ciertos días en los que no hubo prestación efectiva de servicios son considerados como efectivamente laborados.
4. La sentencia que declara fundada la demanda de amparo debe contener entre sus pronunciamientos: la declaración de nulidad de la decisión que haya impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales, así como ordenar la restitución del agraviado en el goce de los derechos afectados disponiendo que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación. Por lo que de haberse determinado la afectación al derecho al trabajo, la decisión del empleador de resolver la relación laboral no debería tener efecto alguno, por haber devenido en nula y, en consecuencia, jurídicamente debería considerarse que las obligaciones de las partes se mantuvieron sin alteración, más aun si en el caso del trabajador la inejecución de sus funciones y tareas habituales durante el período de interrupción no se originó en una decisión propia, sino en una decisión contra la que expresó su disconformidad impugnándola judicialmente.
5. En atención a la naturaleza del amparo como proceso tutelar de urgencia y a su carencia de etapa probatoria, la determinación del importe de las remuneraciones devengadas durante el período de suspensión de los efectos de la relación de trabajo por decisión unilateral del empleador corresponderá realizarla a través de un proceso ordinario laboral.
6. Si bien el Tribunal Constitucional en distintas ocasiones ha declarado que la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, esta posición del órgano de control de la Constitución no ha sido unívoca, ya que también se han presentado casos en los que ha ordenado la reincorporación en el centro de labores dejando a salvo el derecho a reclamar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir o no ha negado la posibilidad de restituciones complementarias ni el derecho de intentarlo en la vía ordinaria, casos en los que la determinación de corresponder el pago de remuneraciones devengadas sería conforme y coherente con una sentencia en la que se ha declarado la nulidad de la decisión de resolver el contrato de trabajo y que ordena la restitución a la situación en la que se encontraba el derecho al trabajo antes de su vulneración.

