

¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?

Juan Carlos Cortés Carcelén
Abogado. Profesor de Derecho Laboral
en la Pontificia Universidad Católica
del Perú.

I. INTRODUCCIÓN.

Las denominadas por nuestra legislación como causas objetivas son aquellas mediante las cuales puede extinguirse la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas al funcionamiento de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos⁽¹⁾.

Blancas las define de la siguiente manera: «El despido colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa»⁽²⁾.

El artículo 80 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo (en adelante LFE), establece que «son causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra».

Todas las causas no tienen una regulación idéntica en cuanto al procedimiento a seguir en caso que se presenten. Asimismo, se discute los aspectos concep-

tuales de cada una de ellas, tema que no se abarca en esta oportunidad.

Algunos autores han considerado que el término cese colectivo o despido colectivo no es el más acertado pues «jurídicamente se trata, en realidad, de una pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y coetaneidad, en cuanto se fundamentan en idéntico motivo y se producen en la misma época»⁽³⁾.

Asimismo, De Buen considera que debería hablarse de cese general. Sin embargo, mantenemos la misma terminología de nuestra legislación.

El objetivo central del artículo es presentar la discusión sobre si el cese colectivo por causas objetivas es un tipo de extinción de la relación laboral distinto a todos los demás o si se encuentra más bien, dentro del concepto de despido.

Con este fin acudiremos a la discusión doctrinal y asimismo, a la opción asumida por nuestra legislación.

II. IMPORTANCIA DEL TEMA.

La discusión doctrinal sobre este tema resulta bastante interesante, lo que de por sí ameritaría una reflexión sobre el mismo. Sin embargo, las consecuen-

(1) En otras legislaciones, como la española, las causas objetivas hacen referencia a otras causales distintas a las señaladas en nuestra norma, vinculadas a la capacidad del trabajador.

(2) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El derecho de estabilidad en el trabajo. ADEC-ATC, Lima, 1991, pág. 329.

(3) *Ibidem*, págs. 329-330.

cias prácticas de esta discusión son aun más importantes.

El artículo 27 de la Constitución de 1993 establece: «La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el **despido arbitrario**» (énfasis nuestro).

Si el cese colectivo es considerado como despido, tendrá una protección constitucional, es decir, las normas infraconstitucionales tendrán que someterse al mandato de la norma fundamental y podrán ejercitarse las garantías constitucionales correspondientes frente a la violación normativa o de hecho de la disposición señalada.

“... debería diferenciarse el despido causal de la definición del despido. Este último puede ser definido en cuanto a la voluntad que extingue la relación de trabajo, mientras que el primero es la característica fundamental que convalida o invalida ese acto unilateral, en este caso del empleador”

Si por el contrario, no tuviera ese amparo constitucional, las garantías de la razonabilidad de un cese colectivo tendrán únicamente sede legal.

Esta problemática no ha sido planteada al momento de la discusión del texto constitucional de 1993, ya que el debate giró alrededor de la estabilidad laboral absoluta y de la relativa, y sobre la protección del trabajador frente al despido disciplinario (reposición o indemnización).

Por eso resulta interesante plantear la polémica alrededor del concepto de despido y si éste comprende al cese colectivo o no.

III. CONCEPTO DE DESPIDO.

En términos generales existen dos definiciones del concepto despido, una denominada restringida y la otra amplia.

La primera considera que «por despido debe entenderse solamente (...) la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador»⁽⁴⁾.

Del mismo modo Rafael Albuquerque señala que «resulta más apropiado identificar al despido como la extinción de la relación de trabajo dispuesta por decisión unilateral del patrono fundada en un incumplimiento previo del trabajador».

En esta primera definición sólo es considerado como despido aquel que tiene como causa la conducta reprochable del trabajador, lo que se ha denominado como «despido disciplinario». En este concepto, algunos autores también involucran al despido que tiene como causa la capacidad del trabajador.

El concepto más amplio define al despido como «la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario»⁽⁵⁾.

En este caso se podrían diferenciar varios tipos de despido: despido disciplinario, despido por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, despido por fuerza mayor, etcétera.

Lo esencial en el concepto amplio, o mejor dicho, lo común entre todos estos tipos de despido, es que la extinción del contrato de trabajo tiene su fundamento en la voluntad unilateral del empleador.

Al respecto Sanguinetti ha manifestado que «Es la existencia de este elemento común -conservación del puesto de trabajo: estabilidad- la que permite (e inclusive aconseja) proceder, antes que a desvincular las diversas modalidades de terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, a reunir las alrededor de un concepto unitario, como sería el de despido»⁽⁶⁾.

Gorelli refiriéndose al caso español señala que «todas estas figuras extintivas se caracterizan por actuarse en base a la sola voluntad del empresario, siendo éste el carácter esencial de la institución, y no el hecho de la caracterización disci-

(4) SAGARDOY. Citado por: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. «El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana». En: NEVES MUJICA, Javier (Director). Trabajo y Constitución. Cultural Cuzco, Lima, 1989, pág. 121.

(5) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1988, pág. 359.

(6) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Op. cit., pág. 122.

plinaria de las causas utilizadas para extinguir la relación laboral»⁽⁷⁾.

De lo anterior concluye el mismo autor que: «El despido sería una concepción genérica de un conjunto de medios de extinción del contrato, y el despido disciplinario tan sólo una de las posibles especies que se incluyen dentro de dicho género»⁽⁸⁾.

IV. CAUSA JUSTA COMO PARTE DE LA DEFINICIÓN DE DESPIDO.

Algunos autores han señalado que dentro del concepto de despido debe incorporarse como elemento esencial, la causalidad del mismo.

Es así que Sanguineti concluye que «entendemos que podría resultar más exacto conceputar al despido (en sentido amplio) como la extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, basada en la existencia de una causa justa»⁽⁹⁾.

Contrario sensu se podría entender que aquella resolución del contrato de trabajo por iniciativa del empleador que no tuviera como fundamento una causa justa no sería considerada como despido.

Al respecto debería diferenciarse el despido causal de la definición del despido. Este último puede ser definido en cuanto a la voluntad que extingue la relación de trabajo, mientras que el primero es la característica fundamental que convalida o invalida ese acto unilateral, en este caso del empleador.

La definición de despido, consideramos, que más que la definición de la ley, dependerá de la regulación específica que ésta tenga. A manera de ejemplo, señalamos un cuadro que muestra estas diferencias importantes.

a) Dentro de un régimen de estabilidad absoluta.

a.1) Si el despido se realiza basado en una causa justa, la extinción se realiza por voluntad unilateral del empleador.

a.2) Si el despido no se realiza basado en una causa justa existen dos posibilidades:

i) El trabajador no acciona impugnando ese despido. En este caso se trata de un acto ilegal, pero que no ha sido cuestionado, y por lo tanto, se ha extinguido la relación laboral por voluntad del em-

pleador. Es decir, seguiría considerándose conceptualmente como un despido.

ii) El trabajador impugna la decisión unilateral del empleador. En este supuesto cabría hacer una distinción dependiendo de la regulación específica de la impugnación del despido.

– En el esquema en el cual el trabajador puede impugnar el despido y posteriormente decidir en la ejecución de sentencia entre la reposición y la indemnización, tenemos que si opta por lo primero la ley crea la ficción de que nunca existió el despido. Si opta por la segunda, quien determina la extinción del contrato de trabajo es el trabajador, y ésta se efectuará al momento de la decisión (de ahí que se abonen devengados). El despido se convierte entonces en causa de la extinción del contrato de trabajo.

– Si el trabajador tuviera que elegir al momento de impugnar entre una acción de reposición o una acción de indemnización, la situación sería distinta. En el primer caso, si el trabajador optara por la reposición y tuviera una declaración judicial favorable, la ley crea esa ficción mediante la cual el vínculo nunca se rompió. Si más bien el trabajador opta por la indemnización, se entiende que la extinción unilateral injustificada ha operado como tal, y frente a ese hecho, el trabajador será resarcido.

Obviamente si el Poder Judicial declara la validez del despido en cualquiera de los casos mencionados, la resolución del contrato ha operado desde el momento en que el empleador comunicó al trabajador de tal decisión.

b) Dentro de un régimen de estabilidad relativa.

b.1) Si el despido se realiza basado en una causa justa, la extinción se realiza por voluntad unilateral del empleador.

b.2) Si el despido no se realiza basado en una causa justa el trabajador podrá impugnar el despido y si éste se considera ilegal el trabajador obtendrá una indemnización. El despido ha extinguido la relación laboral pero no siendo justificado, el trabajador recibe una reparación.

b.3) Si existe, como en nuestra legislación, la posibilidad de plantear la nulidad del despido tendríamos, de ser declarada fundada la acción, que el trabajador

(7) GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España: causas, forma, calificación y efectos. Editorial Mimeo, pág. 3.

(8) Loc. cit.

(9) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Op. cit., pág. 123.

sería repuesto en su labor, y por lo tanto, no se hubiera roto el vínculo laboral en virtud de la ficción aludida. Sin embargo, si el trabajador optara por la indemnización, el vínculo sería extinguido por voluntad del trabajador teniendo como causa la actitud del empleador.

b.4) En el caso que el juez pudiera optar por la modificación de la reposición por la indemnización, opción que estaba regulada en el Decreto Legislativo No. 728 original, la ruptura de la relación laboral recae en el Juez.

c) Dentro de un régimen de despido libre.

Si se tratara de un régimen de este tipo, es obvio que basta la voluntad del empleador para extinguir la relación laboral.

d) En el caso del llamado despido indirecto.

Mediante esta figura el trabajador da por roto el vínculo laboral teniendo como causa la conducta del empleador (actos de hostilización) y exige una indemnización al mismo; estaríamos ante una figura distinta al despido.

Obviamente la protección de la legislación es frente a la iniciativa del empleador para extinguir la relación laboral, aunque dicha iniciativa no llegue a tener efectos, como puede suceder en el caso que la protección implique la posibilidad de la reposición.

V. CAUSA Y VOLUNTAD DEFINITORIA DE LA EXTINCIÓN.

En términos generales es importante distinguir entre la causa que motiva la decisión de extinguir la relación laboral, de la propia decisión.

En el caso de la extinción de la relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador, es necesario distinguir entre la causa que faculta al empleador a resolver el contrato, de la decisión que tenga el empleador de hacerlo.

De esto se deduce que las causas pueden ser diversas, provenientes del incumplimiento del trabajador o de circunstancias ajenas a las partes. Lo que define la extinción de la relación laboral no es la causa, sino la decisión del empleador de hacerlo.

Es cierto que en un sistema de despido causal, como el nuestro, la validez del despido se encontrará en la causa invocada por el empleador, sin embargo, la voluntad de éste será lo definitorio.

Es así, que es posible que el trabajador cometa una falta grave, o que se presente una causa ajena a las partes, pero dependerá de la voluntad del empleador si extingue o no la relación de trabajo.

Con respecto a este tema, Montoya Melgar aludiendo a un sector de la doctrina y haciendo referencia explícita a determinadas causas señala: «tesis que otro sector de la doctrina no compartía, considerando que la fuerza mayor no era más que una mera circunstancia que, lejos de operar de modo automático y fatal la vida de la relación de trabajo, se limitaba a servir de motivo en el que el empresario podía fundar su decisión de despedir»⁽¹⁰⁾.

Del mismo modo, con referencia a las mismas causas, Alonso Olea menciona: «Se trata de un despido, y no solamente de una terminación de las relaciones de trabajo, porque 'la fuerza mayor propia o impropia no opera por sí misma ni provoca automáticamente la extinción de la relación de trabajo, sino que proporciona una causa en virtud de la cual el empresario puede extinguirla'»⁽¹¹⁾.

Esta distinción entre la causa que origina la posibilidad de extinguir la relación de trabajo y la propia decisión del despido resulta importante para el análisis del denominado cese colectivo por causas objetivas.

VI. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA PROCEDER A EFECTUAR EL DESPIDO.

Algunas causas que originan la facultad de extinguir la relación de trabajo exigen la intervención previa de una autoridad competente. Esta intervención ha sido justificada por Sanguinetti de la siguiente manera: «Por el contrario, al menos en alguna de ellas, por consideraciones de índole social y a fin de proteger la estabilidad de los trabajadores, se interpone entre la voluntad del empleador y el acto de extinción, la decisión de una autoridad superior que evalúa con carácter previo la entidad de la causa alegada»⁽¹²⁾.

En este punto se debería distinguir dos situaciones distintas. La primera es aquella mediante la cual

(10) MONTROYA MELGAR, Alfredo. «La terminación del contrato de trabajo en el Derecho Español». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La extinción de la relación laboral. AELE, Lima, 1987, pág. 59.

(11) Alonso Olea. Citado por: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op. cit., pág. 329

(12) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Op. cit., pág. 123.

el empleador decide despedir al trabajador, sin embargo, para que proceda ese despido tiene que recabar una confirmación de una autoridad competente. Con dicha confirmación la extinción de la relación laboral se produce. Si el empleador luego de expedida la resolución retrocediera en su decisión, operaría un reingreso del trabajador a su labor, en tanto ya se hubiera extinguido la relación de trabajo.

Un ejemplo de esta situación se planteó con ocasión de un proyecto de ley aprobado en la Cámara de Diputados en 1986. El empleador debería esperar la confirmación de la autoridad judicial a efectos de que proceda el despido.

La segunda es aquella por la cual el empleador inicia un procedimiento ante la autoridad competente para que se le otorgue una autorización de despido. Las diferencias fundamentales con la anterior son dos. Por un lado, no se trata de la convalidación de una decisión del empleador, sino que se trata de una autorización de la existencia y verificación de la causal, y por otro lado, el empleador tiene, luego de otorgada la autorización, la facultad de decidir (o expresar su voluntad) de dar o no por extinguida la relación laboral.

No es suficiente en este caso la voluntad inicial del empleador y la autorización de la autoridad competente para extinguir la relación de trabajo, es necesario para esto la declaración posterior del empleador.

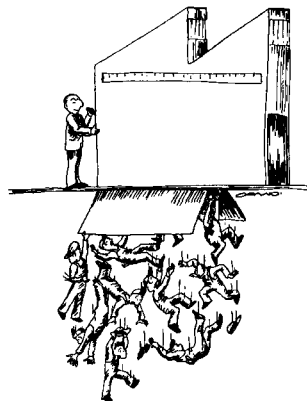
La autorización de la autoridad competente sólo verifica la existencia de la causal, pero el empleador es quien decide en última instancia la extinción de la relación de trabajo.

Hasta cierto punto, podría distinguirse la voluntad del empleador de iniciar el procedimiento para la autorización, de la voluntad del empleador de extinguir la relación laboral. Es complicado hacer esta diferencia en cuanto iniciar el procedimiento de autorización lleva consigo una voluntad de terminar la relación laboral, pero se distinguen en que en la segunda basta la decisión del empleador para poder extinguir la relación de trabajo.

«Compete entonces al empresario hacer uso de tal autorización y extinguir los contratos de trabajo

(tiene el empresario, desde luego, la facultad de no ejercitar –renunciar– el acuerdo alcanzado o la autorización administrativa obtenida)»⁽¹³⁾.

Con respecto a esta situación un sector señala que ambos casos están dentro del supuesto del despido, porque en última instancia depende de la voluntad del empresario manifestar cualquiera de las causas para dar por extinguido el contrato de trabajo.



A decir de Blancas, «En suma, la voluntad del empresario, lejos de ser irrelevante, interviene y es determinante para producir el resultado final: la extinción del contrato de trabajo, bien que fundándose en causas que realmente afectan la continuación de las relaciones laborales y legalmente se reputan suficientes»⁽¹⁴⁾.

En similar sentido se señala: «No obstante, también aquí se puede hablar de despido, puesto que se trata de una extinción del contrato que en último término tiene su origen en el desistimiento libre y voluntario del empleador; no es obstáculo para ello que esa decisión empresarial tenga que contar con una autorización administrativa previa...»⁽¹⁵⁾.

También se ha señalado que, «La decisión extintiva es producto de dos conductas: una, de la Administración Pública que otorga la autorización legal y, otra, del empresario, extinguendo los contratos con fundamento en tal autorización»⁽¹⁶⁾.

(13) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 1993, pág. 790.

(14) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op. cit., pág. 329.

(15) MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Lecciones de Derecho del Trabajo. Universidad de Oviedo, Oviedo, 1990, pág. 560.

(16) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Op. cit., pág. 791.

Pasco, por el contrario, partiendo de las características del despido, sostiene una posición contraria: «En efecto, en términos generales, despido en sentido propio es un acto unilateral y recepticio: unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes -el empleador-, autorizada por la ley para poner término al contrato; recepticio por el acto se completa con la recepción -la simple recepción, sin que requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva del trabajador»⁽¹⁷⁾.

Por lo tanto, de acuerdo a este autor, «No es despido, en términos estrictos, la terminación del contrato 'por iniciativa del empleador' cuando esa sola iniciativa no basta para lograr tal efecto, cuando debe ser complementada con el acuerdo del trabajador o del conjunto de trabajadores en vía colectiva o autorizada previamente por una autoridad judicial o administrativa. A estas situaciones habría que denominarlas en puridad como 'extinción de la relación por causas objetivas'...»⁽¹⁸⁾.

Pero, aun desde esta posición, la segunda situación planteada, en la cual el empleador tiene la posibilidad de decidir en última instancia la extinción o no de la relación de trabajo, se podría configurar el despido.

Entonces de acuerdo a lo señalado, un sector entiende a ambos casos como despido en tanto existe una voluntad determinante del empleador en la extinción de la relación de trabajo, mientras que para otro sector se considerará despido en tanto, el empleador mantiene la posibilidad luego de la autorización previa de extinguir o no el contrato de trabajo.

Sin embargo, existe también la posición que señala que en ningún caso podrá considerarse el cese colectivo como despido, en cuanto, esta situación sólo abarca al despido disciplinario (y al despido ocasionado por la capacidad del trabajador).

Finalmente, no puede incluirse como despido los acuerdos de cese colectivo entre trabajadores y empleador, en tanto, si bien la causa puede ser el funcionamiento de la empresa, la decisión proviene de un acuerdo de partes.

VII. LEGISLACIÓN PERUANA.

El artículo 49 de la LFE establece las causas de extinción del contrato de trabajo.

En el literal g) menciona al «despido, en los casos y forma permitidos por la Ley». Y el literal h) al «cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley».

De la lectura de este artículo y de los incisos mencionados se podría manifestar que nuestra legislación opta por distinguir entre el despido y el cese colectivo, no considerando a este último dentro de la categoría general del anterior.

Sin embargo, es conveniente remitirse a la regulación específica de cada una de las causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo.

En primer lugar, el caso fortuito y la fuerza mayor. En este caso, el artículo 81 de la LFE en su primer párrafo señala: «Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá, dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 48⁽¹⁹⁾, **solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo**» (énfasis nuestro).

En este caso se seguirá el procedimiento establecido para los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, con algunas variaciones.

Si bien no existe claridad en la norma, al parecer con la resolución final de la Autoridad de Trabajo se extinguiría la relación laboral.

En segundo lugar, en las causas objetivas vinculadas a motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el empleador debe iniciar un procedimiento regulado en el artículo 82 de la LFE.

Luego de autorizado el cese colectivo de los trabajadores por la Autoridad de Trabajo, el artículo 84 de la LFE, señala: «En los casos contemplados en el inciso b) del artículo 80 el empleador cursará a los trabajadores afectados por la autorización de cese, un preaviso con treinta (30) días de anticipación el que se puede sustituir por el pago de la remuneración equivalente al preaviso omitido».

Esto quiere decir, que el empleador tiene que manifestar su voluntad de extinguir la relación laboral mediante esta comunicación a los trabajadores otorgando el preaviso o sustituyéndolo por el pago de la remuneración.

En el tercer caso, referido a la disolución y liquidación de la empresa y, la quiebra; el artículo 83

(17) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. «Extinción de la relación laboral en el Perú». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Op. cit., pág. 245.

(18) Ibidem, pág. 246.

(19) Este artículo de la LFE faculta al empleador en el caso que se presente un caso fortuito o una situación de fuerza mayor, sin necesidad de autorización previa, a suspender temporalmente de manera perfecta los contratos de trabajo hasta por un máximo de noventa días.

de la LFE, dispone: «Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Cuarta Disposición Complementaria del Decreto Ley No. 26116» (cinco días).

Asimismo, el artículo 72 del Decreto Supremo 001-96-TR, reglamento de la LFE, señala que: «El empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso c) del Artículo 80 de la Ley».

En este caso, no existe ninguna autorización previa de la autoridad competente sino que el empleador procederá al despido de los trabajadores si se cumple la causa señalada.

De lo anterior se concluye que la regulación sobre el cese colectivo por causas objetivas difiere mucho según la causa invocada. Sin embargo, la voluntad del empleador es determinante para que se efectúe la extinción del contrato de trabajo.

Con respecto a la opción mencionada en el artículo 49 de la LFE, podemos concluir con Gorelli, que «sin embargo, junto a este criterio meramente literal todas estas figuras extintivas se caracterizan por actuarse en base a la sola voluntad del empresario, siendo éste el carácter esencial de la institución, y no el hecho de la caracterización disciplinaria de las causas utilizadas para extinguir la relación laboral»⁽²⁰⁾.

Adicionalmente a esta situación debe contemplarse que de acuerdo al procedimiento establecido y aplicable a las causales reguladas en los literales a) y b) del artículo 82 de la LFE, las resoluciones de la autoridad de trabajo pueden ser fictas, es decir, existe la posibilidad de que no exista la verificación del causa invocada. En tales casos, la sola voluntad del empleador bastaría para que proceda el cese colectivo, aunque formalmente hubiera una autorización ficta.

Compartimos lo mencionado por Herrera cuando refiriéndose a este supuesto señala que «las reducciones de personal implementadas resultan contradictorias con la adecuada protección frente al despido arbitrario que exige nuestra Constitución»⁽²¹⁾.

VIII. CONCLUSIÓN.

Si bien este tema resulta ser polémico, creemos que los argumentos esbozados a favor de considerar al cese colectivo por causas objetivas como despido son más convincentes y por lo tanto, en el caso de nuestra normativa, este tipo de extinción de la relación de trabajo se encuentra dentro del alcance de la Constitución de 1993.

IX. BIBLIOGRAFÍA.

ALBUQUERQUE, Rafael F. «La extinción del contrato de trabajo en la República Dominicana». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La extinción de la relación laboral. AELE, Lima, 1987.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1988.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El derecho de estabilidad en el trabajo. ADEC-ATC, Lima, 1991.

FERRO DELGADO, Víctor y GARCÍA GRANARA, Fernando. Derecho Individual del Trabajo. Materiales de enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Oficina para la Docencia, Lima, 1992.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España: causas, forma, calificación y efectos. Editorial Mimeo.

HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. «La estabilidad laboral: balance y perspectivas». En: Asesoría Laboral. No. 50, febrero 1995.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Lecciones de Derecho del Trabajo. Universidad de Oviedo, Oviedo, 1990.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. «La terminación del contrato de trabajo en el Derecho Español». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La extinción de la relación laboral. AELE, Lima, 1987.

(20) GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Op. cit., pág. 3.

(21) HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. «La estabilidad laboral: balance y perspectivas». En: Asesoría Laboral. No. 50, febrero 1995, pág. 39.

OIT. Protección contra el despido injustificado. Conferencia Internacional del Trabajo. Octogésima segunda reunión. 1995. OIT, Ginebra, 1995.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. Centro de estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 1993.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. «Extinción del contrato de trabajo en Uruguay». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La extinción de la relación laboral. AELE, Lima, 1987.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. «Extinción de la relación laboral en el Perú». En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. La extinción de la relación laboral. AELE, Lima, 1987.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. «El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana». En: NEVES MUJICA, Javier (Director). Trabajo y Constitución. Cultural Cuzco, Lima, 1989.

VINATEA RECOBA, Luis. «El derecho de estabilidad laboral en la nueva Constitución». En: Asesoría Laboral. No. 37, enero 1994. ^{AP}