

EL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LOS PLENOS JURISPRUDENCIALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL

THE DISMISSAL IN THE LEGISLATION, IN THE CONSTITUTIONAL COURT'S JURISPRUDENCE AND IN THE SUPREME COURT RULINGS ON LABOR CASES

Javier Neves Mujica*

Pontificia Universidad Católica del Perú
Miembro Honorario de THĒMIS
Miembro del Consejo Consultivo de THĒMIS

The treatment of labor dismissal has been evolving in the legislation and in the jurisprudence. What is the current regulation of this subject? What is the procedure to ask for reparation in the case of non justified dismissal? These and other subjects related to this matter have been treated by the Constitutional Court and the Supreme Court in the last binding precedents and in laboral court rulings, respectively.

Within this framework, the author illustrates us regarding the evolution of dismissal's treatment in the legislation and recent jurisprudential pronouncements.

KEY WORDS: *dismissal; jurisprudence; Constitutional Court; Supreme Court; right to reposition.*

El tratamiento del despido laboral ha evolucionado tanto en la legislación como en la jurisprudencia. ¿Cuál es la actual regulación de dicha materia? ¿Cuáles son las vías procesales para solicitar las reparaciones en caso de despidos no justificados? Estas y otras cuestiones relacionadas han sido tratadas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en sus últimos precedentes vinculantes y plenos jurisdiccionales en materia laboral, respectivamente.

En este marco, el autor nos ilustra respecto de la evolución del tratamiento del despido en la legislación y en los pronunciamientos jurisprudenciales recientes.

PALABRAS CLAVE: *despido; jurisprudencia; Tribunal Constitucional; Corte Suprema; derecho de reposición.*

* Abogado. Magíster en Derecho, con mención en Derecho Constitucional, por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Ex Jefe del Departamento Académico de la Facultad de Derecho de la PUCP. Ex Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP. Profesor de la Facultad de Derecho de la PUCP y de la Academia Nacional de la Magistratura. Coordinador del Área Laboral de la Facultad de Derecho de la PUCP. Colaborador externo de la Organización Internacional del Trabajo. Miembro de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro titular del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Condecorado con la Orden del Trabajo, en el grado de Gran Oficial. Fundador del Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO). Contacto: jneves@pucp.edu.pe.

I. PALABRAS LIMINARES

Me sumo a la celebración de THĒMIS-Revista de Derecho, que tantos y tan importantes aportes ha brindado y lo sigue haciendo a la cultura jurídica del país. Es, en todo el sentido de la palabra, la Decana de las revistas estudiantiles del Perú.

II. INTRODUCCIÓN

Esta breve contribución intenta repasar la evolución de la regulación del despido en la legislación y la jurisprudencia laborales en el Perú, desde inicios de la década del noventa. Voy a reseñar las principales sentencias del Tribunal Constitucional con carácter de precedentes vinculantes, así como los acuerdos de los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral, incidiendo en las reparaciones adoptadas ante los despidos y las vías procesales idóneas para reclamarlas.

Me propongo plantearles las preguntas que yo me formulo en esta materia y darles las respuestas provisionales que estoy en condiciones de absolver. Este texto no tiene ninguna pretensión doctrinaria.

III. EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

¿Por qué hay dos artículos para regular el mismo derecho? El Tribunal Constitucional ha establecido, siguiendo a la consolidada doctrina, que el derecho al trabajo tiene dos aspectos: (i) acceso; y, (ii) conservación. El primero significa que la persona tiene derecho a que el Estado, mediante políticas públicas, genere las condiciones económicas necesarias para que pueda obtener un empleo. Es un derecho de preceptividad diferida. El segundo conlleva la prohibición de la extinción injustificada de la relación laboral, por cualquier vía; entre ellas, el despido. Es un derecho de preceptividad inmediata.

El problema reside en que el segundo aspecto se encuentra abordado en dos artículos de la Constitución: el 22 y el 27. ¿Por qué? Pienso que ello se debe a que el constituyente de 1993 recogió lo establecido por el de 1979 y, en ese entonces, el derecho al trabajo se entendía entre nosotros solo como acceso y no como conservación. ¿Hubiera bastado el artículo 22? Sin duda que sí, pero hubiera producido la impresión falsa de que se estaba aboliendo la estabilidad en el empleo, con los consiguientes conflictos sociales. Incluso, el artículo

lo 22 resulta más amplio que el 27, ya que impide cualquier forma de terminación injustificada y no solo el despido.

IV. LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹ acoge el concepto estricto de despido: terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador. Quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva.

Hay en su artículo 34 dos tipos de despidos; el primero, con dos subtipos. Este es el despido arbitrario, que comprende el incausado (en el que no se expresa motivo) y el injustificado (en el que se invoca un motivo, pero no se prueba en el proceso judicial). Se repara solo con una indemnización. El segundo, es el despido nulo (que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva). Se repara, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización.

Tabla 1

Despido	Pretensión	Vía
Incausado	Indemnización	Laboral
Injustificado	Indemnización	Laboral
Nulo	Reposición Indemnización	Laboral o constitucional laboral

En ese entonces, estaba vigente la Ley de Hábeas Corpus y Amparo, que configuraba la vía laboral y la constitucional como optativas para el afectado.

V. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CASO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CONTRA TELEFÓNICA²

Ante el caso de una empresa que había venido despidiendo sucesivamente trabajadores militantes sindicales, apoyada en el despido incausado, hasta abarcar a alrededor de 400 de ellos, el Tribunal Constitucional consideró que se habían vulnerado los derechos de sindicación y al trabajo. Declaró en la sentencia que el despido arbitrario, sin distinguir entre sus modalidades, “[...] es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional”³.

¹ Cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de marzo de 1997.

² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 1124-2001-AA, de fecha 11 de julio de 2002.

³ Ibid. Fundamento Jurídico 12.

El Tribunal Constitucional consideró que el artículo 27 de la Constitución: “[n]o determina la forma de protección frente al despido arbitrario [...]”⁴. Es, por tanto, una fórmula abierta. No obstante, al precisar el contenido esencial del derecho a conservar el empleo, lo hizo de manera tan cerrada, que concluyó que no había otra reparación que la reposición: “[l]a forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo”⁵.

¿Debió utilizar en su interpretación el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales?

Pienso que sí. La Cuarta Disposición Final y Transitoria –luego ampliada por el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la Décima Disposición Complementaria de la nueva Ley Procesal del Trabajo– establece que si tenemos un derecho regulado por la Constitución, a la vez que por un tratado de derechos humanos ratificado por el Perú, este debe servir de marco para la interpretación de aquella. ¿A qué hubiera conducido esta lectura? Me parece que a concluir que la única forma de reparación ante un despido arbitrario, no sería necesariamente la reposición, sino que podría serlo también una indemnización. Así lo prevé el inciso c) del artículo 7 del citado instrumento internacional.

El Tribunal Constitucional efectuó una interpretación de la Constitución en sí misma, sin acudir al bloque y determinó que la reposición era la única reparación adecuada. Luego fue al Protocolo y encontró un conflicto, en verdad creado por él, y aplicó el principio de la norma más favorable: “[...] debe tenerse en cuenta que el derecho internacional de los derechos humanos enuncia mínimos derechos que siempre pueden ser susceptibles de mayores niveles de protección y no pueden significar, en absoluto, el menoscabo de los derechos reconocidos por la Constitución [...]”⁶. Pudo evitarse este forzado camino si se empleaba complementariamente el Protocolo desde un inicio.

¿Qué tipos de despido son inconstitucionales? Conforme a la sentencia, resulta incompatible con la Constitución el despido arbitrario, sin diferenciar sus dos subtipos. Por consiguiente, tras ella, el despido incausado y el injustificado se reparan con la reposición y no con una indemnización. Se dispone que es “[...] inaplicable el artículo 34, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [...]”⁷.

La presión de los gremios empresariales y los medios de comunicación afines sobre el Tribunal Constitucional para que enmendara su decisión, fue enorme. Mediante ella, se consiguió que en la aclaración de la sentencia se produjera una verdadera rectificación: solo el despido incausado es inconstitucional. El injustificado es meramente ilegal. El retroceso consiste en que: “[...] el Tribunal Constitucional ha establecido como contrario a la propia Constitución [...] la facultad prevista *ab initio* del artículo 34 del Decreto Legislativo 728, que habilitaba al empleador a extinguir un contrato de trabajo sin motivar dicha decisión”⁸. Recorta, incluso, su ámbito subjetivo: “[l]a inaplicación [...] solo tiene efectos para las partes vinculadas al Expediente 1124-2001-AA/TC”⁹. ¿Qué tipo de precedente vinculante es este, que solo vale para el caso concreto?

El resultado de la nueva tesis parece ser que cuando un despido viola solo el derecho a conservar el empleo, no se considera inconstitucional. Únicamente se calificaría como tal si vulnerara a la vez otro derecho fundamental, como la igualdad y no discriminación, la libertad sindical, el debido proceso, etcétera. Con ello, el derecho al trabajo queda degradado.

¿Cuáles serían, en ese momento, las vías procesales idóneas?

Tabla 2

Despido	Pretensión	Vía
Incausado	Reposición Indemnización	Constitucional laboral
Injustificado	Indemnización	Laboral
Nulo	Reposición Indemnización	Laboral o constitucional laboral

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibid.* Fallo.

⁸ Resolución de Aclaración del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 1124-2001-AA, de fecha 16 de setiembre de 2002. Fundamento Jurídico 2.4.

⁹ *Ibid.* Fundamento Jurídico 2.7.

¿Pudo el Tribunal Constitucional establecer que podía disponerse la reposición ante un despido incausado en vía laboral? Creo que hubiera sido una consecuencia natural del pronunciamiento. No hacerlo conducía al absurdo de que ante un despido incausado solo pudiera pretenderse la reposición en vía constitucional. Tuvo que esperarse hasta el I Pleno Jurisprudencial Supremo en Materia Laboral de 2012 para subsanar esta omisión.

VI. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CASO LLANOS HUASCO¹⁰

A propósito del caso de un trabajador despedido, el Tribunal Constitucional, de un lado, aprovechó para ordenar sus criterios sobre el despido y las vías procesales para repararlo; y, del otro, para crear la figura del despido fraudulento.

¿Cómo quedan las vías tras esta sentencia? Para los otros despidos, igual; solo se innova en el fraudulento.

Tabla 3

Despido	Pretensión	Vía
Fraudulento	Reposición Indemnización	Constitucional laboral

¿Por qué se instituye el despido fraudulento? En mi opinión, el Tribunal Constitucional había provocado involuntariamente un problema con la sentencia anterior. Antes, cuando el despido incausado era meramente ilegal y se reparaba solo con una indemnización, el empleador extinguía el vínculo laboral, sin invocar motivo y pagaba por adelantado la reparación.

Ahora, ello ya no iba a ocurrir, porque el despido sería declarado inconstitucional y el trabajador podría optar por la reposición. Por tanto, el empleador inventaría una causa y obligaría al trabajador a seguir un proceso por despido injustificado, tras el cual recién cobraría la indemnización. ¿Cómo remediar el problema? Calificando este despido como fraudulento.

Se produce cuando: “[s]e 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 [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la «fabricación de pruebas»”¹¹.

El despido fraudulento se asemeja más al injustificado que al incausado, porque tiene imputación. Solo que esta se produce en un contexto de malicia, que debe ser probado por el demandante.

¿Se puede crear un tipo de despido por una sentencia? Algunas de las instituciones jurídicas más importantes no han nacido de una acción legislativa sino jurisprudencial: El control difuso y la discriminación indirecta (Estados Unidos), el proceso de amparo (México), el despido nulo (España)... ¿Por qué no podría ser el caso del despido fraudulento? Máxime cuando, como ya he dicho, el Tribunal Constitucional debía reparar una dificultad creada por él mismo.

VII. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CASO BAYLÓN FLORES¹²

¿En qué nuevo contexto procesal se expide esta sentencia? El 2005 había entrado en vigencia el Código Procesal Constitucional, que reemplazó, entre otras, a la Ley de Hábeas Corpus y Amparo y modificó sustancialmente la relación entre las vías ordinarias y la constitucional, pasando de un tipo optativo a uno residual. Antes, el trabajador podía elegir libremente entre una y otra vía; ahora, deberá acudir a la laboral y solo excepcionalmente podrá recurrir al amparo, cuando no existan “[...] vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado [...]”¹³.

El Tribunal Constitucional se apoyó en este cambio para producir una nueva jurisprudencia sobre las vías procesales en materia pensionaria y laboral. Lo primero, se materializó mediante la sentencia del caso Anicama Hernández¹⁴; y lo segundo, a través del caso Baylón Flores.

Esta sentencia se ocupa de la materia laboral individual, privada o pública. En ella, el Tribunal Constitucional asigna la vía del amparo para los despidos incausados, fraudulentos y nullos (en este último

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 976-2001-AA, de fecha 13 de marzo de 2003.

¹¹ Ibid. Fundamento Jurídico 15.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 0206-2005-PA, de fecha 28 de noviembre de 2005.

¹³ Artículo 5, numeral 2, del Código Procesal Constitucional.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 1417-2005-AA, de fecha 8 de julio de 2005.

caso, a la par que la vía laboral), cuando el afectado pretenda la reposición. No se decide a admitir que dicha pretensión pueda accionarse en la vía laboral.

Tabla 4

Despido	Pretensión	Vía
Incausado	Reposición Indemnización	Constitucional laboral
Injustificado	Indemnización	Laboral
Fraudulento	Reposición Indemnización	Constitucional laboral
Nulo	Reposición Indemnización	Laboral o constitucional laboral

Con esta sentencia, se llega a una situación incoherente con el propósito del Código Procesal Constitucional: el despido incausado y fraudulento carecen de vía laboral para pretender la reposición y solo tienen la constitucional. La vía principal no y la secundaria sí. Y el despido nulo puede accionarse en ambas, pese a que son igualmente satisfactorias.

De todos modos, el Tribunal Constitucional deja abierta la posibilidad de utilizar el proceso de amparo “[...] solo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba [...]”¹⁵.

En esta sentencia, además, el Tribunal Constitucional creó el despido nulo para los trabajadores estatales sujetos al régimen público¹⁶. Los supuestos son similares, aunque menores, que los de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 29. Como este hecho no despierta el interés de los gremios empresariales y los medios de comunicación afines, pasó inadvertido.

VIII. LOS PLENOS JURISPRUDENCIALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL

A. Pleno I (mayo de 2012): las vías laborales son idóneas para pretender la reposición frente a un despido incausado o fraudulento

Tras la prolongada omisión del Tribunal Constitucional, la Sala de Derecho Constitucional y Social

de la Corte Suprema decidió abordar las cuestiones pendientes, básicamente si podía demandarse en vía laboral para obtener la reposición de un trabajador frente a un despido incausado o fraudulento.

En los Acuerdos 1 y 2 se estableció, con algunas diferencias: “Los jueces de trabajo en los procesos laborales [...] [regulados por la antigua y la nueva Ley Procesal del Trabajo] están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo”¹⁷ [el agregado es nuestro].

Tabla 5

Despido	Pretensión	Vía
Incausado	Reposición Indemnización	Laboral Laboral
Injustificado	Indemnización	Laboral
Fraudulento	Reposición Indemnización	Laboral Laboral
Nulo	Reposición Indemnización	Laboral o constitucional laboral

B. Pleno II (mayo de 2014): el plazo de caducidad es de treinta días hábiles

El segundo Pleno determinó: “[e]l plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado de inconstitucional [...]”¹⁸.

¿Se puede establecer por un Pleno? ¿Hay una analogía para restringir? Creo que debe precisarse, en primer lugar, que el despido arbitrario –como género– sí tiene un plazo de caducidad previsto por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que también lo tienen cada una de sus especies: el despido incausado y el injustificado. Es cierto que dicho plazo opera para la indemnización y no para la reposición. El despido fraudulento sí carece por completo de plazo.

El artículo 2004 del Código Civil señala: “Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto en contrario”. ¿A falta de ley, podía hacerlo el Pleno? Pienso que si admitimos que el despido fraudulento pueda crearse por una sentencia, tendremos que reconocer también la potestad de los organismos jurisdiccionales, en sus más altas instancias

¹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 0206-2005-PA. Óp. cit. Fundamento Jurídico 6.

¹⁶ Ibid. Fundamento Jurídico 24.

¹⁷ Acuerdos del Tema 1 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de fechas 4 y 14 de mayo de 2012.

¹⁸ Acuerdo 3.2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de fechas 8 y 9 de mayo de 2014.

y con carácter normativo, de regular los aspectos complementarios de dicho despido: vía procesal y plazo de caducidad.

Algunas Salas Laborales han considerado que el acuerdo del II Pleno restringe derechos, por lo que la analogía quedaría excluida. Proponen utilizar el plazo de prescripción de diez años, regulado en el Código Civil. ¿Es razonable que el despido incausado y el nulo tengan un plazo de caducidad de treinta días para reclamar la reposición y el injustificado igual para pretender una indemnización, y el fraudulento tenga diez años? En absoluto.

¿Se están recortando derechos? En modo alguno, porque la comparación debe hacerse primero dentro de la misma institución, que es el plazo de caducidad frente a un despido inconstitucional y solo si no hubiera un referente, podríamos emplear el plazo de prescripción, que es una institución distinta. No hay, por tanto, uso de la analogía para restringir, sino más bien para igualar el despido fraudulento con los otros con los que guarda semejanza sustancial.

¿Y las remuneraciones devengadas? Una cuestión que sí ha quedado fuera de regulación es la de las remuneraciones devengadas en un caso de despido incausado o fraudulento. Hubiera correspondido en rigor al I Pleno abordarla. De paso, debería regularse este asunto integralmente, para evitar las vacilaciones de nuestros organismos jurisdiccionales sobre él.

IX. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL CASO HUATUCO HUATUCO¹⁹

En esta reciente sentencia, que constituye precedente vinculante, el Tribunal Constitucional ha cambiado radicalmente su criterio respecto del derecho de reposición de los trabajadores del Estado sujetos al régimen privado: antes, si se verificaba la existencia de una relación laboral oculta bajo la apariencia de un contrato civil, o se producía la desnaturalización de un vínculo de duración determinada, se ordenaba la reposición, ante un despido inconstitucional, en un proceso laboral o de amparo.

Ahora, ya ello no basta, sino que hacen falta tres requisitos: (i) ingreso por concurso público de méritos; (ii) plaza presupuestada; y, (iii) vacante de duración indeterminada²⁰. El efecto de esta decisión será el de inutilizar el principio de la primacía de la realidad, así como reducir o eliminar la reposición para los trabajadores del Estado sujetos al régimen privado. Ni siquiera ante un despido nulo.

Asimismo, va a provocar, al menos, dos consecuencias. La primera será incentivar a los trabajadores del Estado sujetos al régimen privado, ya se verá con qué eficacia, a abandonar dicho régimen y trasladarse al de la Ley del Servicio Civil. Ello dependerá de cuánto valoran su estabilidad laboral absoluta, que el régimen privado ya no garantiza, mientras el público sí. La segunda será que los gremios empresariales y los medios de comunicación afines van a plantear que la supresión de la reposición no opere solo en el caso de los trabajadores del Estado sujetos al régimen privado, sino también en el de los trabajadores con empleador privado.

El Tribunal Constitucional ha creado un tratamiento desigual, con insuficiente sustento, que va a ser aprovechado por ellos. ¿Podría venirse un caso como este, con otra argumentación, para el sector privado neto?

La premisa de la que parte el Tribunal Constitucional es la de que la prestación de servicios a cualquier entidad del Estado constituye una función pública y hace una carrera administrativa. En esta regla están incursos también los trabajadores de las entidades sujetas al régimen privado. Ello podría ser cierto en el terreno administrativo o penal, pero no en el laboral. Basta leer el artículo 40 de la Constitución, en su segundo párrafo: “No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta”.

X. REFLEXIÓN FINAL

Pienso que hubiera sido ideal que el Congreso, tras la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional, hubiera recogido pronto sus criterios en una ley, que los integrara a todos armónicamente. Dicha ley hubiera podido contemplar el derecho de reposición frente al despido incausado o fraudulento, la utilización de la vía laboral para ello, el plazo de caducidad de treinta días y el pago de las remuneraciones devengadas. Se hubieran evitado tantos años de incertidumbres y contradicciones.

En cuanto al fondo, debemos tener en cuenta que los pronunciamientos reseñados, excepto el del caso Huatuco Huatuco, constituyen quizá las únicas innovaciones de mejora que ha experimentado nuestro ordenamiento laboral desde la recuperación de la democracia. Sería lamentable que el nuevo Tribunal Constitucional, que tantas expectativas había despertado en la comunidad nacional, las echara por tierra. 🗿

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 05057-2013-PA, de fecha 16 de abril de 2015.

²⁰ Ibid. Punto 3 del Fallo.