

INTEGRACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN LA CLASIFICACIÓN DEL DESPIDO: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN EL DERECHO LABORAL PERUANO

INTEGRATION OF HUMAN RIGHTS INTO THE CLASSIFICATION OF DISMISSAL: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN PERUVIAN LABOR LAW

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 22/06/2025

Aceptado: 24/07/2025

Publicado: 04/09/2025

Código Único AV: e537

Páginas: 1 (1402-1419)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17054358>

Autor:

Cecilia Lucila Tutaya Gonzales

Abogada

Máster en Derecho

 <https://orcid.org/0009-0006-7819-9023>

E-mail: ctutaya1@upao.edu.pe

Afiliación: Universidad Privada Antenor Orrego

País: Republica del Perú

Resumen

El despido laboral en Perú presenta una serie de retos en términos de protección de derechos humanos, lo que lo convierte en un campo crítico de estudio. Esta investigación identifica y analiza cómo la perspectiva de los derechos humanos puede influir en una nueva clasificación del despido en el derecho laboral peruano. A través de una revisión sistemática de la literatura reciente, se examinan estudios que resaltan la necesidad de integrar principios como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación en la normativa laboral vigente. Este artículo de revisión sistemática aplicándose el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) el cual emplea un enfoque cualitativo para recopilar, analizar y sintetizar los hallazgos de varios autores en relación con la aplicación de los derechos humanos en el contexto del despido laboral. Los resultados más significativos indican que, aunque existen normas que buscan reconocer y proteger los derechos humanos, su implementación es deficiente, lo que perpetúa vacíos y desigualdades en la protección laboral. En conclusión, la investigación subraya la urgencia de reformar la legislación laboral peruana en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos, lo que no solo mejorará la clasificación del despido, sino que también promoverá un entorno laboral más equitativo y justo. Estos hallazgos abren la puerta a futuras investigaciones que puedan explorar mejores mecanismos de implementación y supervisión de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Palabras Clave Derechos humanos, despido laboral, legislación peruana, igualdad, dignidad

Abstract

Labor dismissal in Peru presents a series of challenges regarding the protection of human rights, making it a critical field of study. This research identifies and analyzes how a human rights-based perspective can influence a new classification of dismissal within Peruvian labor law. Through a systematic review of recent literature, this study examines research highlighting the need to incorporate principles such as human dignity, equality, and non-discrimination into current labor regulations. This systematic review article applies the PRISMA method (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), employing a qualitative approach to collect, analyze, and synthesize the findings of various authors regarding the application of human rights in the context of labor dismissal. The most significant findings indicate that, although there are existing regulations aimed at recognizing and protecting human rights, their implementation remains inadequate, thereby perpetuating gaps and inequalities in labor protection. In conclusion, the study underscores the urgent need to reform Peruvian labor legislation in line with international human rights standards, which would not only enhance the classification of dismissal but also foster a more equitable and just work environment. These findings pave the way for future research exploring more effective mechanisms for implementing and monitoring fundamental rights in the labor sphere.

Keywords Human rights, labor dismissal, peruvian legislation, equality, dignity

Introducción

El fenómeno del despido laboral representa un eje sustancial dentro del ámbito jurídico laboral, no solo por las secuelas económicas que genera en el trabajador, sino también por sus profundas resonancias sociales y su vinculación con la noción de justicia. En el marco peruano, donde la legislación laboral ha atravesado múltiples reformas de calado, se vuelve imperativo plantear una reconfiguración tipológica del despido que incorpore, de forma sustantiva, los principios inherentes a los derechos humanos. La convergencia entre el derecho del trabajo y los derechos fundamentales se revela como una clave hermenéutica para garantizar no solo una tutela efectiva, sino también condiciones laborales compatibles con la dignidad humana y la equidad.

Este artículo plantea una revisión sistemática orientada a identificar y desentrañar cómo el enfoque de los derechos humanos podría transformar radicalmente la manera en que se clasifica el despido en la normativa laboral peruana.

En los últimos años, se ha intensificado la consideración de los derechos humanos como columna vertebral de los marcos normativos laborales. Moreno-Arvelo et al., (2024) sostienen que la validez de las normas laborales no puede comprenderse al margen de una perspectiva que incorpore la salvaguarda de los derechos humanos, especialmente en contextos de fragilidad social.

Esta premisa encuentra eco en el estudio de Berrospi et al., (2023), quienes advierten que en el Perú existe una carencia estructural de garantías que aseguren la eficacia de dichos derechos en el plano operativo, lo que demanda una reingeniería normativa orientada a su integración real.

En este sentido, es perentorio explorar cómo las disposiciones que regulan el despido pueden reformularse desde un prisma que respete la dignidad del trabajador y asegure su protección frente a arbitrariedades. Por otro lado, la jurisprudencia nacional requiere ser revisada con severidad crítica. Sartí et al., (2022) subrayan la necesidad de emplear los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como pautas referenciales en los tribunales locales, lo cual implica que las interpretaciones sobre despidos deben alinearse tanto con el derecho interno como con los compromisos internacionales ratificados por el Estado peruano. Esta tensión normativa constituye una ocasión propicia para reconfigurar la tipología del despido bajo estándares supranacionales.

Cunalata & López (2024) apuntan a la urgencia de examinar el rol del Estado como garante de derechos fundamentales en escenarios laborales, advirtiendo que ciertos tipos de despido pueden devenir en violaciones flagrantes a estos derechos. Tal reflexión incita a revisar la actual clasificación del despido a la luz de su compatibilidad con los

estándares internacionales, fomentando un cambio normativo que priorice la justicia social. Asimismo, se hace indispensable ampliar el debate académico incluyendo a colectivos históricamente excluidos — como las mujeres, los trabajadores informales y las personas en situación de empleo precario— en la deliberación sobre los límites del despido laboral.

Desde esta perspectiva, Aldana & Quirós (2023) sostienen que el estudio de la jurisprudencia debe abordarse con una mirada crítica que permita evidenciar los entrelazamientos entre la violencia estructural, la discriminación y el limitado acceso a derechos básicos, todos factores que confluyen en los procesos de desvinculación laboral. Este enfoque exhorta a la revisión exhaustiva del fenómeno del despido desde múltiples aristas.

La creciente atención que ha recibido la confluencia entre los derechos humanos y el derecho laboral en la literatura especializada ha motivado diversas investigaciones que exploran cómo esta relación puede modificar sustancialmente la clasificación del despido en contextos específicos como el peruano. Este apartado recopila cinco estudios medulares que robustecen la comprensión de dicha problemática.

Berrosipi et al., (2023), en una revisión sistemática centrada en México y Perú, revelan la escasa operatividad de los derechos humanos en las relaciones laborales, subrayando la urgencia de insertarlos en la praxis cotidiana. De este modo,

proponen que una visión garantista puede reformular la interpretación de los despidos, configurando un entorno más seguro para el trabajador.

En un aporte convergente, Proaño-Arellano & Suárez (2024) reivindican el principio de control de convencionalidad como eje rector, instando a que las normas internas se armonicen con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Su investigación ofrece un andamiaje jurídico que posibilita la adopción de criterios internacionales en el tratamiento de los despidos en Perú.

A su vez, Peñafiel et al., (2024) analizan la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, destacando la relevancia de sus criterios como parámetros orientadores en conflictos laborales. Consideran que estos estándares pueden constituir la base de una redefinición del despido que contemple una visión integral de justicia y derechos fundamentales.

Gutarra (2023) introduce un ángulo singular al vincular la corrupción y la impunidad con la precarización de derechos laborales, advirtiendo que los despidos en entornos marcados por estas dinámicas terminan lesionando gravemente la dignidad del trabajador. Este hallazgo refuerza la necesidad de articular mecanismos que aseguren una protección estructural y no meramente formal.

Por último, Aldana & Quirós (2023) profundizan en el derecho a la igualdad y no discriminación como fundamento ineludible para repensar el despido laboral. Su trabajo aboga por una redefinición que promueva la equidad en la desvinculación de los trabajadores, sustentándose en criterios inclusivos y respetuosos de los derechos humanos.

Estas contribuciones articulan un basamento robusto para una revisión sistemática que explore cómo la óptica de los derechos humanos puede reconstruir la lógica subyacente en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano.

No obstante, el análisis de la literatura revela múltiples vacíos críticos que impiden una comprensión integral del fenómeno. En primer lugar, existe una notoria ausencia de integración entre la perspectiva de los derechos humanos y la legislación laboral vigente en Perú. Pazmiño-Guevara et al., (2023) sostienen que, pese a su carácter constitucionalmente garantista, las normativas laborales frecuentemente privilegian los intereses empresariales sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, debilitando la efectividad de su protección.

Otro déficit relevante es la escasez de estudios centrados en el impacto diferencial del despido sobre colectivos vulnerables. Ochoa-Díaz et al., (2020) advierten que la legislación actual ignora las condiciones particulares de ciertos grupos, como las

mujeres embarazadas o las personas con discapacidad, cuyas necesidades específicas quedan al margen del enfoque legal predominante.

Asimismo, Herrera et al., (2022) ponen en evidencia que la precarización laboral va de la mano con una disminución sustancial en el respeto a los derechos humanos, concluyendo que la falta de normativas adecuadas propicia despidos que atentan contra la integridad del trabajador.

Finalmente, Cárdenas et al., (2023) señalan que la figura del despido ineficaz no suele ser tratada con la profundidad debida, lo que genera vacíos en la protección frente a prácticas como el acoso laboral o la discriminación. Este último punto subraya la urgencia de una revisión sistemática que incorpore estos factores en la reconfiguración normativa del despido desde un enfoque humanizante y garantista.

El objetivo de este artículo es identificar y analizar cómo la perspectiva de los derechos humanos puede influir en una nueva clasificación del despido en el derecho laboral peruano. Al abordar los vacíos temáticos identificados, la investigación busca establecer una conexión clara entre la legislación laboral y los principios de derechos humanos, con el fin de promover un marco normativo que no solo tenga en cuenta las necesidades de los empleadores, sino que también proteja efectivamente los derechos fundamentales de los trabajadores.

Metodología

Se aplicó el método PRISMA. Se formularon las siguientes preguntas de investigación que nos orientaron a la búsqueda y análisis de la literatura. Entre las cinco preguntas formuladas se encuentran las siguientes: a) ¿Cuáles son los principios de derechos humanos relevantes que deberían ser considerados en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano? b) ¿Cómo se han aplicado las normativas de derechos humanos en casos de despido laboral en Perú? c) ¿Qué aspectos de la legislación laboral actual son incompatibles con la perspectiva de derechos humanos en relación con el despido? d) ¿De qué manera la jurisprudencia nacional ha interpretado los derechos humanos en el contexto de despidos laborales? e) ¿Cuáles son las principales recomendaciones propuestas por los autores para integrar los derechos humanos en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano?

Las estrategias de búsqueda se llevaron a cabo en bases de datos académicas, incluyendo Scopus, Web of Science, SciELO y Latindex. Se emplearon palabras clave específicas, tales como "human rights", "labor dismissal", "Peruvian legislation", "jurisprudence" y "types of dismissal", para identificar estudios pertinentes que se alineen con el objetivo de esta investigación, lo que permitió identificar estudios relevantes y pertinentes que

cubrieran los vacíos temáticos observados en la literatura.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes: a) publicaciones emitidas en los últimos cinco años; b) investigaciones que examinen de manera explícita la confluencia entre los derechos humanos y el fenómeno del despido laboral; c) trabajos desarrollados en el contexto jurídico peruano o que exhiban una incidencia directa sobre la legislación laboral del Perú; y d) artículos sometidos a procesos de revisión por pares. Esta delimitación metodológica permitió asegurar la pertinencia y actualidad del corpus documental analizado en función del objetivo central de la revisión.

Los criterios de exclusión comprendieron: a) investigaciones desvinculadas del tema del despido o de los derechos humanos; b) literatura que no adopte una perspectiva crítica o que eluda el análisis del influjo de los derechos humanos en el ámbito laboral; c) documentos carentes de una base teórica o empírica sólida; y d) estudios cuya focalización recaiga en sistemas normativos extranjeros sin establecer una correspondencia comparativa válida para el caso peruano.

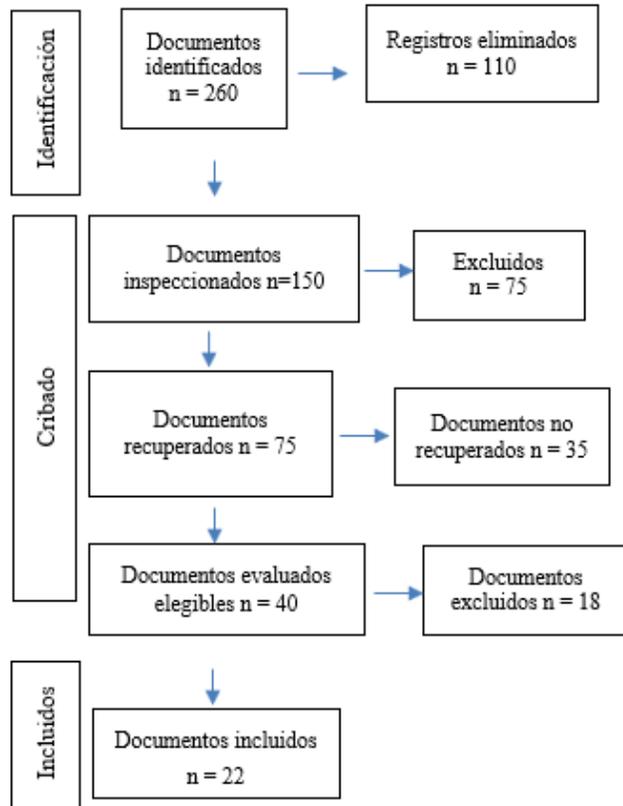


Figura 1. Identificación de estudios mediante el método prisma

Resultados

¿Cuáles son los principios de derechos humanos relevantes que deberían ser considerados en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano?

La incorporación de principios de derechos humanos en la tipificación del despido dentro del ordenamiento laboral peruano constituye una exigencia ineludible para garantizar una protección efectiva y equitativa de las personas trabajadoras. A continuación, se expone un análisis basado en cinco estudios académicos que abordan esta cuestión desde diversas aristas teóricas y metodológicas.

Autor	Proaño-Arellano & Suárez (2024)
Conclusión	Exploran el principio de convencionalidad y su incidencia en los derechos laborales vigentes en Perú. A partir de un enfoque cualitativo, los autores concluyen que las disposiciones internas deben estar en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos, haciendo especial énfasis en los principios

de igualdad y no discriminación. Si bien se destaca la centralidad de dicho principio, también se pone en evidencia una brecha persistente entre el discurso normativo y su efectiva implementación en el ámbito jurídico nacional

Autor Lazarte (2024)

Examina el fenómeno de la doble exclusión que enfrentan las mujeres en entornos laborales, subrayando cómo sus derechos suelen ser marginados en procesos de desvinculación. Mediante un análisis documental, la autora concluye que urge introducir principios de equidad de género en la configuración legal del despido para corregir las omisiones existentes en la legislación peruana. No obstante, el trabajo no ofrece orientaciones concretas sobre cómo operacionalizar tales principios en el diseño normativo.

Conclusión

Autor Berrospi et al., (2023)

Abordan la necesidad de integrar la noción de dignidad humana y la salvaguarda del trabajador como fundamentos insoslayables en la legislación laboral. Utilizando una aproximación cualitativa, argumentan que la omisión de estos principios ha consolidado escenarios de injusticia estructural en el ámbito del trabajo. No obstante, reconocen que se requiere una base empírica más sólida que documente cómo tales principios han sido —o no— aplicados en fallos judiciales concretos

Conclusión

Autor Torres & Villalba (2021)

Examinan las carencias en la aplicación del principio de igualdad en el contexto del trabajo, poniendo de relieve cómo la segmentación normativa en la clasificación de los despidos puede traducirse en vulneraciones de derechos humanos, especialmente respecto a sectores como los aprendices o trabajadores con menor estabilidad. El estudio enfatiza la necesidad de establecer un marco normativo que asegure el trato igualitario y prevenga prácticas discriminatorias en los procesos de despido

Conclusión

Autor Ramos et al., (2022)

Introducen una dimensión ética particular al analizar los derechos del concebido en el ámbito laboral. Los autores sostienen que el reconocimiento de estos derechos podría constituir un referente para modelar decisiones laborales desde una perspectiva de integralidad ética. Sin embargo, el texto

Conclusión

adolece de una vinculación concreta entre estos postulados y la dinámica normativa aplicable al despido, lo que limita su aplicabilidad directa al contexto jurídico laboral

En conjunto, estas contribuciones académicas iluminan aspectos críticos que deben ser incorporados en una revisión profunda de la tipología del despido bajo una óptica de derechos humanos. La legislación vigente aún presenta vacíos sustantivos y obstáculos de aplicación que dificultan la materialización de principios esenciales como la equidad y la dignidad del trabajador. Por ello, esta investigación sugiere adoptar un enfoque normativo más articulado e inclusivo, que permita reformular las bases del despido laboral en Perú desde una perspectiva garantista.

Tabla 1. Principios de Derechos Humanos en la clasificación del despido

¿Cómo se han aplicado las normativas de derechos humanos en casos de despido laboral en Perú?

La comprensión cabal de cómo se efectiviza la aplicación de las normativas en materia de derechos humanos en los casos de despido laboral en el Perú es fundamental para asegurar que los trabajadores cuenten con una protección jurídica real y no meramente formal. En lo que sigue, se analizan cinco investigaciones que arrojan luces sobre esta problemática desde perspectivas complementarias.

Autor	Haro & Núñez (2024)
Conclusión	Examinan el contenido de la sentencia 751-15-EP/21, enfocándose en la transgresión de los derechos al libre desarrollo de la personalidad y a la igualdad en el entorno laboral. Mediante una metodología cualitativa, se llevó a cabo un análisis minucioso del contenido de la resolución judicial, y se concluyó que dicha sentencia sienta precedentes jurisprudenciales relevantes para la tutela de derechos fundamentales en contextos de despido. No obstante, los autores advierten que existe una desconexión significativa entre estos estándares y su incorporación efectiva en las dinámicas cotidianas del trabajo, lo que pone en entredicho su aplicabilidad real
Autor	González & Soria (2022)
Conclusión	Investigan cómo las situaciones de hostigamiento laboral han sido abordadas en clave de derechos humanos. Utilizando una metodología mixta —que combina encuestas y análisis de expedientes judiciales— los autores constatan que, a pesar de la existencia de normativas que tipifican el acoso laboral, su aplicación en

el terreno práctico presenta limitaciones notorias. Particularmente, se evidencian deficiencias en la protección de aquellos trabajadores que enfrentan despidos luego de denunciar estas prácticas. La investigación pone de manifiesto la escasa internalización de los derechos humanos en la cultura organizacional, lo que genera un vacío de respaldo legal y humano hacia quienes resultan vulnerados

Autor	Córdova (2020)
Conclusión	Examina el principio pro persona como un instrumento hermenéutico para garantizar los derechos en contextos de despido. A través de un examen crítico de la jurisprudencia nacional, concluye que este principio posee un potencial significativo para proteger a los trabajadores frente a ceses arbitrarios. Sin embargo, advierte que su implementación está limitada por interpretaciones judiciales dispares y por la ausencia de un marco legal que lo operacionalice con claridad. Este hallazgo revela la necesidad urgente de fortalecer la formación de jueces y operadores del derecho en la aplicación efectiva de dicho principio
Autor	Quispe et al., (2024)
Conclusión	Analizan cómo las comisiones de investigación del derecho peruano han documentado violaciones a los derechos humanos en escenarios laborales. A través de una metodología de análisis documental, los autores identifican que, aunque se han registrado múltiples casos de vulneración, las recomendaciones emanadas de dichos informes rara vez se traducen en acciones concretas. Esta carencia de seguimiento institucional debilita la capacidad real del sistema normativo para proteger a los trabajadores
Autor	Mendía (2024)
Conclusión	Problematiza los abusos en los procedimientos de desvinculación laboral, con particular énfasis en la simulación contractual. Utilizando una combinación de análisis doctrinario y estudio de casos, el autor concluye que numerosos despidos son encubiertos mediante artificios legales que ocultan la naturaleza real de la relación laboral. Pese a la existencia de normativas diseñadas para contrarrestar estas prácticas, la escasa fiscalización y el débil control institucional permiten que estas situaciones se perpetúen. Este estudio resalta la

<p>necesidad de diseñar y aplicar mecanismos de supervisión robustos que aseguren el respeto efectivo de los derechos de los trabajadores</p>	<p>laborales, su implementación concreta — especialmente en escenarios de despido— es precaria. Esta deficiencia perpetúa condiciones de trabajo desiguales y afecta de manera particular a sectores vulnerables. Así, la ausencia de mecanismos de control y fiscalización es identificada como una de las principales incompatibilidades con un enfoque de derechos humanos</p>
<p>Estos hallazgos revelan que, aunque existen marcos jurídicos que reconocen y protegen los derechos humanos frente al despido en el Perú, su implementación concreta resulta frecuentemente insuficiente. La falta de institucionalización, el desconocimiento de los principios normativos y las debilidades estructurales del sistema de justicia laboral comprometen la garantía de estos derechos. Esta situación exige una revisión crítica del marco normativo vigente, así como el fortalecimiento de las capacidades institucionales para hacer efectivas dichas garantías.</p>	<p>Autor Strzelecka (2020)</p> <p>Examina las disonancias entre las normas actuales sobre despido y el principio de trato igualitario. A través de un enfoque cuantitativo, se evaluó la aplicación de la legislación en diferentes entornos laborales, constatándose que en muchas ocasiones los despidos se ejecutan sin criterios objetivos claros. Esto genera prácticas arbitrarias que socavan la estabilidad laboral y vulneran derechos fundamentales. La autora plantea la necesidad de reestructurar las categorías jurídicas vinculadas al despido para alinearlas con estándares internacionales de no discriminación</p>
<p>Tabla 2. Aplicación de Normativas de Derechos Humanos en Despidos Laborales en Perú</p>	<p>Conclusión</p>
<p>¿Qué aspectos de la legislación laboral actual son incompatibles con la perspectiva de derechos humanos en relación con el despido?</p>	<p>Autor Vásquez (2023)</p> <p>Identifica las fisuras normativas existentes entre el derecho laboral peruano y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. Mediante una revisión crítica de los marcos legales, se concluye que persisten múltiples inconsistencias que permiten justificar despidos de forma abusiva, en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores. El autor insta a una reforma integral de la legislación, orientada a cerrar las brechas existentes entre el plano normativo nacional y los estándares globales</p>
<p>Detectar los elementos de la normativa laboral que resultan incongruentes con los principios fundamentales de derechos humanos es esencial para resguardar la dignidad del trabajador en el marco de un proceso de despido. A continuación, se analizan cinco estudios que abordan esta problemática desde distintas metodologías y enfoques interpretativos.</p>	<p>Conclusión</p>
<p>Autor Ochoa-Díaz et al., (2020)</p> <p>Se focaliza en la figura del despido ineficaz y sus repercusiones sobre los derechos laborales de colectivos priorizados, particularmente mujeres gestantes y representantes sindicales. A partir de un enfoque cualitativo sustentado en análisis documental, los autores sostienen que la normativa vigente adolece de dispositivos de protección robustos para estos grupos, lo cual contradice los postulados internacionales sobre igualdad y no discriminación. El estudio enfatiza la urgencia de expandir las categorías normativas del despido para incorporar de forma más integral la dimensión de los derechos humanos</p>	<p>Autor Arellano-Coronel et al., (2024)</p> <p>Se enfoca en la insuficiencia de garantías legales para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en contextos laborales, con énfasis en los procesos de despido. Si bien el marco normativo reconoce ciertos derechos, los autores advierten que su aplicación en la práctica es escasa o incluso nula, lo que perpetúa situaciones de discriminación estructural. Este vacío regulatorio revela la necesidad de desarrollar disposiciones más claras y efectivas que aseguren la protección de las trabajadoras desde una perspectiva de género</p>
<p>Autor Berrospi et al., (2023)</p> <p>Abordan la insuficiencia de garantías efectivas para la aplicación de derechos humanos dentro del derecho laboral peruano. A través de un análisis teórico y normativo, los autores concluyen que, aunque la Constitución y diversas disposiciones legales reconocen derechos</p>	<p>Conclusión</p>
	<p>En conjunto, estos estudios reflejan una serie de tensiones estructurales entre el derecho laboral vigente en Perú y los</p>

principios de derechos humanos, particularmente en lo relativo a la igualdad sustantiva y la efectividad de los mecanismos de protección. Estos desajustes normativos urgen una revisión exhaustiva de la legislación, orientada a garantizar que el proceso de despido se rija por estándares que resguarden la integridad y dignidad de todas las personas trabajadoras.

Tabla 3. Incompatibilidades de la Legislación Laboral con los Derechos Humanos

¿De qué manera la jurisprudencia nacional ha interpretado los derechos humanos en el contexto de despidos laborales?

El análisis interpretativo de los derechos humanos en la jurisprudencia nacional resulta fundamental para comprender cómo se dirimen las controversias laborales, particularmente aquellas vinculadas con despidos. A continuación, se examinan cinco estudios que abordan esta cuestión desde diferentes enfoques metodológicos y jurídicos.

Autor	Riofrío (2024)
Conclusión	Se orienta a evaluar la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos dentro de la política laboral peruana, con especial énfasis en los casos de despido injustificado. Mediante una metodología cualitativa que combina el análisis de casos y la revisión de sentencias, el autor observa que, aunque algunos tribunales han comenzado a incorporar nociones como la dignidad humana en sus pronunciamientos, esta práctica aún carece de sistematicidad. Esta ausencia revela un vacío relevante en la interpretación jurídica de los derechos humanos dentro del ámbito laboral administrativo
Autor	Lafferrière & Lell (2020)
Conclusión	Centran su estudio en la dignidad humana como eje interpretativo en las decisiones judiciales sobre despidos. A partir de un análisis doctrinal, sostienen que las resoluciones judiciales deberían alinearse más rigurosamente con los estándares internacionales que reconocen la dignidad como un principio rector. Sin embargo, detectan una significativa disparidad en la manera en que los jueces interpretan y aplican este principio, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación judicial en materia de derechos humanos
Autor	Moran-Vinueza et al., (2025)

Conclusión	Examinan los cambios en la interpretación constitucional respecto a los despidos, analizando una serie de fallos de la Corte Constitucional. A pesar de identificar avances en la protección de derechos laborales, los autores advierten que persisten omisiones relevantes, especialmente en decisiones donde los principios de igualdad y no discriminación no son debidamente aplicados. Este hallazgo subraya la existencia de una implementación selectiva e inconsistente de las garantías constitucionales en los casos de desvinculación laboral
Autor	Cárdenas et al., (2023)
Conclusión	Investigan la influencia de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el desarrollo del derecho laboral peruano. Empleando un enfoque mixto, concluyen que, aunque la jurisprudencia interamericana ofrece criterios orientadores de alta relevancia, su incorporación en la práctica judicial peruana es parcial y, en muchos casos, meramente formal. Esta desconexión entre el estándar supranacional y su implementación local evidencia un déficit de traducción normativa que limita el alcance de las decisiones favorables a los trabajadores
Autor	Merino et al., (2024)
Conclusión	Exploran el impacto de la jurisprudencia nacional en la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a despidos. A través de un análisis cualitativo, los autores evidencian que la falta de una línea jurisprudencial coherente y reiterada vulnera la estabilidad laboral y la confianza en el sistema de justicia. Este vacío argumentativo resalta la necesidad de promover una formación permanente y especializada para los operadores judiciales en estándares internacionales de derechos humanos
En conjunto, los estudios revisados coinciden en señalar que, si bien se han registrado avances en la incorporación de principios de derechos humanos en la jurisprudencia nacional sobre despidos, su aplicación práctica sigue siendo errática. La carencia de coherencia interpretativa y la insuficiente sistematización de los estándares internacionales dentro de las decisiones judiciales continúan siendo obstáculos críticos para una tutela efectiva de los derechos laborales en el Perú.	

Tabla 4. Interpretación de Derechos Humanos en Jurisprudencia de Despidos Laborales

¿Cuáles son las principales recomendaciones propuestas por los autores para integrar los derechos humanos en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano?

La incorporación efectiva de los derechos humanos en la estructuración normativa del despido constituye un eje crítico para asegurar la protección sustantiva de las personas trabajadoras en el Perú. A continuación, se presentan las recomendaciones formuladas por diversos estudios relevantes que abordan esta problemática desde distintas aproximaciones metodológicas.

Autor	Salazar (2023)
	Propone la formulación de criterios normativos precisos que permitan integrar de manera explícita los principios de derechos humanos en la clasificación jurídica del despido. A través de un enfoque orientado al análisis normativo, el autor concluye que dicha incorporación es indispensable para garantizar la protección de colectivos especialmente vulnerables y fomentar un entorno laboral equitativo. No obstante, identifica una importante deficiencia: la ausencia de un marco reglamentario operativo que permita traducir estas recomendaciones en medidas efectivas
Conclusión	
Autor	Jaramillo (2025)
	Desde una perspectiva descriptiva, plantea la necesidad de impulsar campañas de concientización dirigidas a empleadores y operadores del sistema de justicia laboral, con el objetivo de visibilizar la relevancia de los derechos humanos en las decisiones relacionadas con el despido. Su estudio revela que la falta de formación específica ha propiciado decisiones contrarias a los estándares internacionales. Asimismo, resalta la urgencia de incorporar contenidos formativos sobre derechos humanos en la formación profesional de abogados laboralistas
Conclusión	
Autor	Padrón (2023)
	Recomienda la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación de las prácticas asociadas al despido, con el fin de asegurar su conformidad con estándares internacionales. A partir de un
Conclusión	

análisis comparativo, evidencia que diversas jurisdicciones han desarrollado sistemas de supervisión efectivos que han fortalecido la garantía de los derechos laborales. Sin embargo, señala que en el caso peruano existe una limitación importante vinculada a la disponibilidad de recursos institucionales para llevar a cabo estos mecanismos de control

Autor	Ochoa-Díaz et al., (2020)
	Argumentan la necesidad de establecer un marco jurídico más inclusivo que salvaguarde los derechos de grupos tradicionalmente desprotegidos, como mujeres gestantes y dirigentes sindicales. Utilizando un enfoque cualitativo sustentado en el estudio de casos, los autores proponen la formulación de políticas públicas que amplíen los criterios legales del despido, de modo que incluyan elementos protectores específicos para dichos colectivos. No obstante, advierten la escasez de investigaciones aplicadas que orienten la viabilidad práctica de estas reformas
Conclusión	

Autor	Lafferrière & Lell (2020)
	Enfatizan que la dignidad humana debe ser reconocida como principio normativo explícito dentro de la legislación laboral peruana. Mediante una revisión doctrinaria, los autores argumentan que dicho principio no puede permanecer en el plano abstracto, sino que debe materializarse en prácticas laborales concretas, especialmente en los procedimientos de despido. Esta propuesta se articula con la idea de que los derechos humanos poseen un carácter interdependiente y que su fortalecimiento coadyuva a una clasificación más justa y coherente del despido
Conclusión	

La literatura académica reciente coincide en subrayar la necesidad de reformas sustantivas que permitan una integración real y efectiva de los derechos humanos en la tipificación del despido en Perú. Pese a la existencia de propuestas robustas, aún persisten vacíos normativos y operativos vinculados a la falta de capacitación, la debilidad del marco regulatorio y la inexistencia de mecanismos de evaluación eficaces. Abordar estas carencias representa un paso indispensable hacia una justicia laboral inclusiva y garantista.

Tabla 5. Recomendaciones para Integrar los Derechos Humanos en la Clasificación del Despido

Discusión de Resultados

La incorporación de los derechos humanos en la clasificación del despido dentro del derecho laboral peruano constituye una línea de investigación que ha comenzado a recibir atención académica de forma más sistemática. El presente estudio evidencia que ciertos principios, como la dignidad, la equidad y la no discriminación, resultan esenciales no solo para respetar, sino también para promover activamente los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, los hallazgos coinciden con la literatura especializada, la cual enfatiza la necesidad de un enfoque integral que articule los estándares internacionales con el diseño normativo interno.

Por ejemplo, Proaño-Arellano & Suárez (2024) subrayan la importancia del principio de convencionalidad, planteando que las normas laborales deben alinearse con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. Esta postura guarda coherencia con el análisis de Moreno-Arvelo et al., (2024), quienes destacan la persistente ausencia de garantías efectivas en el ordenamiento jurídico peruano, lo que refuerza la urgencia de una reforma normativa sustantiva.

Adicionalmente, el estudio de Lazarte (2024) sobre la doble exclusión que enfrentan las mujeres en el mercado laboral coincide con el planteamiento de Ochoa-Díaz et al., (2020), quienes demandan una revisión exhaustiva de la legislación con el fin de

fortalecer la protección de grupos vulnerables, como las trabajadoras gestantes y los líderes sindicales. Estas contribuciones reflejan que el debate académico comienza a incorporar enfoques interseccionales; sin embargo, aún existen limitaciones normativas que obstaculizan tanto la implementación de estas perspectivas como el desarrollo de una cultura organizacional respetuosa de los derechos fundamentales.

A pesar de estos avances teóricos, persisten vacíos significativos. Una de las principales limitaciones detectadas en la literatura revisada es la ausencia de estrategias de implementación concretas. Por ejemplo, aunque Berrospi et al., (2023) abogan por una inclusión sustantiva del principio de dignidad humana en las normativas laborales, su estudio no presenta mecanismos operativos que permitan trasladar esta recomendación al plano práctico. Esta carencia revela una debilidad estructural en cuanto a la aplicabilidad de los marcos propuestos y su capacidad para incidir en las políticas públicas.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación presenta también algunas restricciones. El análisis se ha basado en estudios accesibles a través de bases de datos académicas específicas, lo que pudo limitar la diversidad de fuentes y enfoques considerados. Además, el énfasis en jurisprudencia nacional podría haber dejado fuera matices regionales importantes dentro del

territorio peruano. Igualmente, si bien se identificaron vacíos normativos y doctrinales, el estudio no profundiza en las experiencias directas de los trabajadores afectados, lo que hubiera permitido una visión más rica y contextualizada del fenómeno.

Otra limitación destacable es la escasa presencia de estudios con enfoques empíricos centrados en la aplicación concreta de los derechos humanos en contextos de despido. La ausencia de datos cuantitativos y testimoniales impide dimensionar con precisión el impacto real de las normativas. Esta carencia metodológica restringe el alcance de los hallazgos y limita su posibilidad de generalización a otros escenarios laborales.

Frente a ello, se identifican diversas líneas de investigación futuras que podrían solventar estas brechas. Sería pertinente desarrollar estudios empíricos que incluyan entrevistas con trabajadores despedidos, empleadores y operadores judiciales, a fin de evaluar cómo se interpretan y aplican en la práctica los estándares de derechos humanos. Asimismo, se sugiere investigar modelos efectivos de formación profesional para jueces y funcionarios, orientados a fortalecer el conocimiento y la operatividad del principio de dignidad humana en el ámbito del trabajo.

Por último, considerando las particularidades del contexto peruano, se recomienda emprender estudios comparativos con países latinoamericanos que hayan logrado avances significativos en la

articulación entre derechos humanos y legislación laboral. Dichas comparaciones podrían ofrecer modelos replicables que orienten la implementación de reformas en el Perú y fortalezcan el cumplimiento de sus obligaciones internacionales en esta materia.

En síntesis, identificar y analizar cómo los derechos humanos pueden influir en una nueva clasificación del despido en el Perú resulta fundamental para avanzar hacia un modelo de relaciones laborales más justo, equitativo y respetuoso de la dignidad inherente de toda persona trabajadora.

Conclusiones

Este estudio ha desarrollado una revisión sistemática sobre el estado actual de los derechos humanos y su incorporación en la clasificación del despido dentro del marco del derecho laboral peruano, destacando como ejes centrales los principios de igualdad, no discriminación y dignidad humana. A través de una metodología de análisis cualitativo y revisión de fuentes documentales, se identificó que, aunque existen normativas que hacen referencia a estos derechos, su aplicación práctica resulta insuficiente, tanto en la legislación como en el ámbito de las relaciones laborales cotidianas. Este hallazgo es particularmente relevante, ya que revela deficiencias normativas y vacíos legales que afectan de manera desproporcionada a grupos vulnerables,

como mujeres embarazadas y trabajadores que denuncian situaciones de acoso.

Dichos resultados aportan a la literatura especializada una evidencia que sustenta la necesidad de adoptar un enfoque más estructurado en la elaboración normativa laboral, uno que incorpore explícitamente los principios de derechos humanos como parámetros rectores. Tal incorporación no solo reforzaría la protección jurídica efectiva, sino que también contribuiría a construir entornos laborales más justos y equitativos.

En concordancia con el objetivo de investigación —identificar y analizar cómo la perspectiva de los derechos humanos puede influir en una nueva clasificación del despido en el derecho laboral peruano— los hallazgos obtenidos permiten afirmar que la integración de estos principios en la legislación nacional no solo es pertinente, sino imperativa. Para que exista una transformación efectiva en la forma en que se define y regula el despido, es indispensable establecer un marco normativo claro y coherente que no solo reconozca los derechos fundamentales del trabajador, sino que también promueva activamente la igualdad y la dignidad en el ámbito laboral.

Este enfoque es vital, ya que permitiría que la legislación peruana evolucione en sintonía con los estándares internacionales de derechos humanos, fortaleciendo la garantía de protección para todos

los trabajadores y reduciendo la brecha entre el derecho formal y la realidad práctica.

Finalmente, el presente estudio subraya la urgencia de emprender reformas sustantivas en el sistema laboral peruano, reformas que prioricen la incorporación explícita y operativa de los derechos humanos en la clasificación del despido. Si bien los avances teóricos en la literatura son valiosos, las implicancias prácticas siguen siendo limitadas, lo que pone de manifiesto la necesidad de continuar investigando en esta línea.

Se recomienda que futuras investigaciones se orienten hacia el análisis empírico de casos donde la jurisprudencia nacional haya aplicado principios de derechos humanos en situaciones de despido, así como al diseño de estrategias de formación y sensibilización dirigidas a jueces, abogados y empleadores. Estas acciones contribuirían a consolidar una cultura jurídica y organizacional más alineada con los principios de equidad, justicia y respeto a la dignidad humana. Asimismo, se propone realizar análisis comparativos con países de la región que han logrado avances significativos en la integración de los derechos humanos en su normativa laboral, lo que podría ofrecer modelos adaptables y valiosos para el contexto peruano.

En conclusión, examinar la influencia de la perspectiva de los derechos humanos en la clasificación del despido constituye un aporte sustantivo para avanzar hacia un sistema laboral

más justo y coherente, en el que se respete plenamente la dignidad y los derechos de todos los trabajadores.

Referencias

- Aldana, R., & Quirós, J. (2023). Disfrazando la verdad: Sobre el alegado derecho al aborto a propósito del caso Beatriz y otros vs. El Salvador en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Prudentia Iuris*, (96). Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.46553/prudentia.96.2023.6>
- Arellano-Coronel, E., Arteaga-Yépez, E., Borja-Zambrano, F., & Montalván-Arévalo, D. (2024). Derecho a la protección prioritaria y cuidado de la salud integral de las mujeres embarazadas [Right to priority protection and comprehensive health care for pregnant women]. *RMPI*, 4(Derecho), 153–158. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iderecho.203>
- Berrospi, L., González, G., & Quezada, N. (2023). Los derechos humanos y la falta de garantías para su aplicabilidad en la realidad peruana: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*, 23, 1793–1801. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1793-1801>
- Cárdenas, A., Mendieta, A., & Flores, L. (2023). Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante visto bueno. *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), e54. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e54>
- Córdova, M. (2020). Radiografía constitucional del principio pro persona. *Cuestiones Constitucionales: Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(42), 155. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2020.42.14340>
- Cunalata, W., & López, J. (2024). La responsabilidad del Estado frente a las desapariciones forzosas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 2406–2420. Documento En línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10679
- González, D., & Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253–267. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.247>
- Gutarra, E. (2023). Corrupción, democracia y derechos humanos: Una relación en construcción. *Revista Oficial del Poder Judicial: Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 15(19), 71–107. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.35292/ropj.v15i19.714>
- Haro, T., & Núñez, J. (2024). Derecho al libre desarrollo de personalidad, igualdad y no discriminación: Análisis de la sentencia 751-15-EP/21. *Código Científico: Revista de Investigación*, 5(E3), 799–823. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/ne3/346>
- Herrera, M., Cabral, G., Mamani-Benito, O., Tarqui, E., & Landa-Barzola, M. (2022). Adaptación y carga laboral como predictores de la autoeficacia profesional durante la pandemia COVID-19 en docentes universitarios peruanos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20(56), 27–42. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.25115/ejrep.v20i56.4917>
- Jaramillo, D. (2025). Análisis de las garantías laborales frente al despido intempestivo en Ecuador. *Revista O Universo Observável*, 2(1), 2–7. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.69720/2966-0599.2025.00037>
- Lafferrière, J., & Lell, H. (2020). Hacia una sistematización de los usos semánticos del concepto de dignidad humana en la protección internacional de derechos humanos: Una revisión doctrinaria. *Cuestiones Constitucionales:*

- Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(43), 129. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2020.43.15181>
- Lazarte, M. (2024). Mujeres, entre el derecho humano al trabajo y el desempleo: El caso del Partido de La Matanza. *Derecho y Ciencias Sociales*, (30), e116. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.24215/18522971e116>
- Mendía, G. (2024). Abuso del incidente de reinstalación laboral por simulación de contrato en la jurisprudencia constitucional. *Revista Científica Internacional*, 7(1), 167–185. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v7i1.86>
- Merino, J., González, G., García, V., & Quezada, N. (2024). Derechos adquiridos por los trabajadores en América: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*, 24, 1182–1193. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1182-1193>
- Moran-Vinueza, A., Murillo-García, G., & Angulo, H. (2025). Educadores populares: Realidad social y jurídica en el Ecuador. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 9(19), 125–135. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.53877/rc9.19-557>
- Moreno-Arvelo, P., Paucar-Paucar, C., & Segura, G. (2024). Desde la legitimidad democrática a la legitimidad fundamentada en los derechos humanos: Un análisis comparativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4072>
- Ochoa-Díaz, C., Guerrero-Alarcón, F., & Cepedacando, D. (2020). Despido ineficaz y protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios. *Iustitia Socialis*, 5(3), 134. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.35381/racji.v5i3.1090>
- Padrón, D. (2023). Derecho al trabajo en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: A propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, (12). Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.20983/rejj.2023.1.8>
- Pazmiño-Guevara, V., Ricardo, J., Chiriboga-Mosquera, G., & Delgado-Rodríguez, R. (2023). Vulneración del derecho constitucional al trabajo en pandemia. *Iustitia Socialis*, 8(1), 658–667. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.35381/racji.v8i1.2773>
- Peñañiel, M., Arcineigas, J., Plaza, H., & Dávila, G. (2024). Análisis de las líneas jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia penal entre los años 2000–2020. *Recimundo*, 8(1), 167–181. Documento En línea. Disponible [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(1\).ene.2024.167-181](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(1).ene.2024.167-181)
- Proaño-Arellano, D., & Suárez, C. (2024). Los insultos a los agentes encargados de precautelar el orden público en el ejercicio de sus funciones y el principio de convencionalidad. *Mqinvestigar*, 8(3), 1628–1648. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.3.2024.1628-1648>
- Quispe, T., García, V., González, G., & Quezada, N. (2024). Una revisión sistemática del debido proceso en las comisiones de investigación parlamentaria de Perú y América Latina. *Revista de Climatología*, 24, 2004–2011. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.2004-2011>
- Ramos, M., Cáceres, A., Orozco, L., Grau, P., & Romero, J. (2022). Derechos del concebido. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 68(2). Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.31403/rpgo.v68i2414>

Riofrío, D. (2024). Las unidades de administración de talento humano y los contratos ocasionales: Un estudio del caso 11203-2024-00326 del Gobierno Provincial de Loja. *Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5). Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2807>

Salazar, J. (2023). Derechos humanos y criminología: Una discusión necesaria. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 35(1), 1–16. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.15359/rldh.35-1.8>

Sartí, M., González, L., & Roldán, K. (2022). La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Análisis de su vinculatoriedad para los tribunales mexicanos. *Ius Comitalis*, 5(9), 7. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.36677/iuscomitalis.v5i9.17076>

Strzelecka, E. (2020). Women's human rights in the Arab-Islamic world. *Oñati Socio-Legal Series*, 10(1S), 160S–183S. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1086>

Torres, M., & Villalba, J. (2021). Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4951–4968. Documento En línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.669

Vásquez, O. (2023). La vulneración del derecho del imputado en el proceso inmediato: Hacia una modificatoria del regulado proceso garantista penal. *Revista de Climatología*, 23, 599–608. Documento En línea. Disponible <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.599-608>