

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v8i2.2907>

## **Tiempos vulnerados: Discriminatoria aplicación del precedente Huatuco contra los despidos incausados, Perú**

### **Discriminatory application of the Huatuco precedent against unfair dismissals, Peru**

Carlos Enrique Ventura-Bances  
[cventura.tabulajuridica@gmail.com](mailto:cventura.tabulajuridica@gmail.com)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0001-8188-3367>

Andrés Enrique Recalde-Gracey  
[arecalde@uccvvirtual.edu.pe](mailto:arecalde@uccvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-3039-1789>

Víctor William Rojas-Luján  
[vrojaslu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vrojaslu@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-8153-3882>

Eduardo Javier Yache-Cuenca  
[edujavier82@gmail.com](mailto:edujavier82@gmail.com)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0001-9434-3351>

Recepción: 15 de abril 2023  
Revisado: 23 de junio 2023  
Aprobación: 01 de agosto 2023  
Publicado: 15 de agosto 2023

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente los tiempos vulnerados: Discriminatoria aplicación del precedente Huatuco contra los despidos incausados, Perú. El método desarrollado en la investigación se apoyó en la perspectiva cuantitativa, de tipo documental-bibliográfica. Esto en vista de que a partir de la revisión documental y el estudio de la realidad social observada se han logrado inferir conclusiones reflexivas por parte del investigador, de la problemática planteada. En este sentido se analizó la normativa vigente, tesis y trabajos arbitrados entre otros, relacionados al tema en estudio. Se concluye que, la aplicación del precedente Huatuco en la legislación peruana se considera una barrera muy alta sobre el tema de discriminación entre despidos por que se genera una clasificación para hacer valer un derecho que prevalece en la Constitución y se debe recurrir a organismos como la Corte Interamericana de los Derechos Humanos a efecto de mejorar la situación.

**Descriptor:** Discriminación; ley; derecho laboral. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of the research was to legally analyze the times violated: Discriminatory application of the Huatuco precedent against unfair dismissals, Peru. The method developed in the research was based on the quantitative perspective, of the documentary-bibliographic type. This in view of the fact that from the documentary review and the study of the social reality observed, reflective conclusions have been inferred by the researcher, of the problem raised. In this sense, the current regulations, theses and refereed works, among others, related to the subject under study were analyzed. It is concluded that the application of the Huatuco precedent in Peruvian legislation is considered a very high barrier on the issue of discrimination between dismissals because it generates a classification to assert a right that prevails in the constitution and must resort to organizations such as the Inter-American Court of Human Rights in order to improve the situation.

**Descriptors:** Discrimination; law; labor law. (UNESCO Thesaurus).

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

## INTRODUCCIÓN

Cuando se comenta que hay que determinar dónde se evidencia el derecho laboral vulnerado, que implica la desigualdad de derechos del trabajador en los diferentes regímenes laborales existentes dentro del sistema público, se pretende regular el valor de la permanencia laboral. Frente a un despido, cualquiera que sea sus modalidades, se busca que el trabajador sea repuesto. El operador del derecho, basándose en un control difuso, puede apartarse de la decisión tomada por el precedente consignado en el EXP. 05057-2013-13A/TC JUNÍN ROSALÍA BEATRIZ HUATUCO HUATUCO. En este caso, no se busca proteger el principio de la primacía de la realidad laboral. Se trata de un hecho no solo constitucional. Por ende, el precedente mencionado ha sido objeto de mucha discusión y controversia en la comunidad jurídica peruana. Por otro lado, para Llasa Yerva (2016) describe lo siguiente:

El Tribunal Constitucional señala que “la naturaleza del precedente tiene una connotación binaria. Por un lado, aparece como una herramienta técnica que facilita la ordenación y coherencia de la jurisprudencia; y, por otro, expone el poder normativo del Tribunal Constitucional dentro del marco de la Constitución. (p.12)

En este mismo orden de ideas, el TC advierte que la STC N° 05057-2013-PA/TC (Huatuco) estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la administración pública mediante un concurso público de méritos (El Peruano, 2021).

No obstante, también existe una corriente crítica que sostiene respecto a la inadecuada aplicación del referido precedente Huatuco, que ha generado cierto grado de incertidumbre en la interpretación jurídica y que puede dar lugar a decisiones arbitrarias por parte de los jueces. En este sentido, algunos sostienen que el precedente Huatuco debería ser replanteado y precisado a lo largo del tiempo para evitar interpretaciones erróneas, si bien el precedente Huatuco ha tenido un impacto positivo en el acceso a la justicia peruana, ello motiva que podría ser reevaluado y así

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

poder tener presiones jurídicas que detenten una debida aplicación en amparo del derecho fundamental al trabajo.

Al respecto, Ciriaco Bellido (2019) sostiene lo siguiente:

De esta forma, los precedentes vinculantes fijan parámetros que responden a nuestro contexto social y tradición jurídica. Asimismo, el Tribunal Constitucional a través de sus sentencias tiene la obligación de considerar las consecuencias de sus propios actos jurisdiccionales, toda vez que estas tienen un alcance general, en virtud de lo expuesto. Por ello, los precedentes nos dan predictibilidad a la sociedad en el modo de interpretación y aplicación normativa, así como de estrategia procesal al momento de plantear una teoría del caso, seguridad jurídica. (p.207).

Tal es el caso que ciertos procesos que se han revisados en el Distrito Judicial de Lambayeque, donde materializándose un fraude a la contratación laboral primero mediante una aparente intermediación laboral y, por ende, al haberse conseguido desnaturalizar y así el reconocimiento de la permanencia ante la empresa principal, pero por el hecho de provocarse un despido incausado, no se ha logrado la reposición del trabajador logrando así una indemnización correspondiente, cuando constitucionalmente sólo se protege al despido arbitrario, hecho que vulnera el trabajo. Por ello, Franco García (2019) plantea que:

La estabilidad laboral es un derecho protegido bajo estándares internacionales cuyo incumplimiento genera responsabilidad internacional del Estado, de conformidad con el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone el deber de adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. En efecto, la estabilidad laboral no se trata de una imposición discrecional antojadiza, sino de una exigencia instituida que busca tutelar a la parte débil de la relación laboral frente a actos que desprovistos de toda juridicidad que conculcan el derecho al trabajo y, con ello, el proyecto de vida. (p.74).

En este sentido, tomando como antecedente el precedente Huatuco para tomar una decisión judicial histórica y así se emita nuevos pronunciamientos por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que ratifica la obligación de los Estados que forman parte de los Organismos Internacionales como la Organización Internacional de Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo fin es dar

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

garantía y brindar acceso a la justicia de manera efectiva y gratuita, especialmente para grupos vulnerables y marginados. Este precedente ha tenido una gran influencia en la jurisprudencia peruana, y ha sido utilizado en numerosos casos para dar protección a los derechos humanos, pero sin dejar de lado que en su aplicación se han cometido una serie de atropellos a los trabajadores del estado en sus diferentes regímenes laborales.

En este orden de ideas, Rodríguez-Ramos (2017) plantea lo siguiente:

El valor de la jurisprudencia no puede descansar en la reiteración de las sentencias constitucionales, pues eso es irrelevante. Debemos tener presente lo que se viene desarrollando hasta el momento, y es que la Constitución es un conjunto de valores generales y abiertos; los cuales, al ser interpretados y concretados en cada caso por el Tribunal Constitucional, dan lugar a normas constitucionales adscriptas a una norma constitucional directamente estatuidas. (p.12)

Con el pasar de los años y con todos los puntos en su contra el precedente Huatuco sigue siendo una matriz importante para proteger *“vulneraciones de los derechos cuando se recurre del acceso a la administración de justicia peruana”*, por ello es importante que los tribunales adecuen su aplicación del precedente de manera justa y equitativa, teniendo en cuenta tanto los derechos de los individuos como las disposiciones legales y constitucionales. Con el tiempo, puede que los tribunales necesiten aclarar y precisar la aplicación del precedente Huatuco, pero como estándar básico de derechos humanos, sigue siendo una piedra angular de la justicia en el Perú.

En el acampo laboral, de acuerdo con Calderón Asmat (2021) quien afirma:

Los contratos temporales se vienen desnaturalizando ocasionando conflictos laborales para lo cual se hace mención al principio de primacía de la realidad, tanto en la doctrina y jurisprudencias como en juicios laborales, el cual se aplica cuando hay fraude, es decir, en caso que exista desacuerdo o disconformidad entre los hechos o la práctica realizados por el trabajador y lo que se menciona en los documentos, se prefiere a la labor realizada por el trabajador en el lugar de los hechos. (p.1)

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

Sin embargo, la aplicación del precedente Huatuco no ha estado exenta de controversia. Algunos juristas han argumentado que su aplicación puede ser utilizada como un medio para impugnar decisiones judiciales legales y retrasar el proceso judicial, y que la sobrecarga de casos en los tribunales puede aumentar la impunidad en algunos casos. A pesar de las preocupaciones, la aplicación de Huatuco sigue siendo decisiva para garantizar el derecho al acceso a la justicia en Perú. Es importante determinar que los tribunales de la Corte Suprema de la República ya no continúen aplicando este precedente juzgando de manera injusta.

Por lo tanto este antecedente afecta los derechos de los individuos como las disposiciones legales y constitucionales, situación que cuestiono porque el recurrir para garantizar el derecho laboral teniendo acceso a la justicia y de continuar siendo apoyada por los tribunales peruanos, siempre que se aplique en equilibrio con los principios legales y constitucionales, el precedente Huatuco podría utilizarse como una herramienta que afecta la realidad jurídica cuando su objetivo debe de servir para proteger los derechos humanos, fundamentales y constitucionales.

Entonces analizando la sensibilidad del derecho fundamental al trabajo se tiene que está basado como un derecho digno con características humanitarias, donde se rechaza la discriminación ya que ésta puede manifestarse de diversas formas, incluyendo la negación del acceso a la justicia para ciertos grupos, la subestimación de la gravedad de las diferentes violaciones de todos los derechos humanos cometidas contra tales grupos, la falta de aplicación de sanciones adecuadas y efectivas contra los responsables de estas violaciones, o la falta de acción para otorgar reparaciones y satisfacción a las víctimas que se afectan sobre tal decisiones arbitrarias.

Uno de los primeros puntos al análisis de la determinación es el caso que Huatuco donde se vincula el tribunal constitucional una serie de requisitos para poder reconocer un derecho a la indemnización, dejando de lado el principal derecho de protección regulado por la Constitución Política del Perú (1993), que interpretando el artículo 22 se crea la posibilidad de ser protegida constitucionalmente como un deber y un derecho y, por ende, tendría una base en el bienestar social y consecuentemente

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

sería un medio de realización de la persona, con ello se puede llegar a decir que el precedente Huatuco vulnera una los primeros pilares del derecho fundamental al trabajo.

Como también se puede constatar que en su artículo 23°, de la Carta Magna señala que no hay relación laboral donde se pueda dar límites al libre ejercicio de uno de los derechos constitucionales, como también no se puede desconocer o tratar de rebajar la dignidad del trabajador, donde nadie estará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Asimismo, el pilar encubierto lo tenemos en dispositivo legal número 27° de la Ley de Leyes, cuando sólo dispone una decisión parcializada de sólo proteger a un trabajador que se encuentre frente al despido arbitrario, dejándolos ante una incertidumbre jurídica las diversas modalidades del despido como el incausado, fraudulento entre otros.

Luego de los argumentos desarrollados, se plantea como objetivo general de la investigación analizar jurídicamente los tiempos vulnerados: Discriminatoria aplicación del precedente Huatuco contra los despidos incausados, Perú.

## **MÉTODO**

El método desarrollado en la investigación se apoya en la perspectiva cuantitativa, de tipo documental-bibliográfica. Esto en vista de que a partir de la revisión documental y el estudio de la realidad social observada se han logrado inferir conclusiones reflexivas por parte del investigador, de la problemática planteada. Según Baena (1985), la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, bibliotecas, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información. En este sentido se analizó la normativa vigente, tesis y trabajos arbitrados entre otros, relacionados al tema en estudio.

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

## RESULTADOS

Varios juristas han escrito sobre el precedente vinculante denominado “Huatuco”, pero incluso en cuanto a su aplicación en la práctica ha sido cuestionado; es así que nuevamente colegimos bajo la posesión de un control difuso cuando el órgano supremo decide a través de la resolución emitida por la Segunda Sala Transitoria de lo Social y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.(2016) en su sentencia en casación No. 18515-2015-Lambaye, que resumió una nueva estructura lógica - jurídica del precedente Huatuco en la norma jurídica, mostrando que se trata de un supuesto real (premisa hecho). Si un funcionario no accede al puesto que quiere a través de un reemplazo de concurso abierto, entonces las consecuencias legales son que el reemplazo no puede quedarse en el puesto postulado donde se cree que este razonamiento está sesgado en la aplicación de la jurisprudencia de Huatuco, y que sería prudente que la Corte Suprema restaurara el estado de derecho (TP) establecido por el TC, el cual no tenía competencia para hacer cumplir, ya que se considera una vulneración a los derechos humanos los cuales tienen el mismo rango de supremacía que la Constitución. En estricto sensu tenemos que en el precedente Huatuco, el único supuesto de hecho siempre será una pretensión procesal de carácter necesario para el sujeto, la de reposición laboral por haberse desnaturalizado un contrato de locación de servicios o un contrato de trabajo a plazo fijo (contratos modales), y la consecuencia jurídica, siempre será la prohibición de acceder a la reposición laboral, si es que el servidor no ha ingresado previamente mediante concurso público de méritos a la plaza que pretende su reposición, la misma que debe ser una plaza presupuestada y *vacante* de duración indeterminada.

Atendiendo a esta lógica, la exigencia del concurso público de méritos no es un presupuesto de hecho o antecedente normativo del precedente Huatuco como regla jurídica ,cuando en el otro extremo está la debilidad del trabajador quien fue contratado directamente por el aparato estatal y que, luego de brindar el sacrificio laboral, se le desprende de su más preciado derecho (como parece entenderlo equivocadamente la Corte Suprema), sino un argumento (o elemento) de justificación de la consecuencia jurídica para prohibir la reposición a partir de la vigencia del artículo 5 de la Ley Marco



Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

del Empleo Público (Ley N° 28175), es decir el Tribunal Constitucional en forma particular y transgrediendo el derecho al trabajo no emite razonamientos de protección al derecho fundamental, apoyándose solo a un control de la constitucionalidad donde enerva la normativa estatal, situación que siempre nos encontraremos disconformes ante tal vacío normativo, cuando solo se protege a un tipo de despido, y no un despido incausado o fraudulento que se ha creado y reconocido por la jurisprudencia.

En el siguiente cuadro se muestra, de acuerdo a otras investigaciones, la aplicación de la sentencia, relacionado al presente caso Huatuco.

**Cuadro 1.**

Vulneración y vinculación caso Huatuco.

Autor(es)	Investigación	Vulneración/vinculante
Meza Camac (2022)	El estado y la vulneración laboral de los servidores públicos con régimen privado en aplicación al precedente vinculante Huatuco, 2016–2018.	Dicho escenario cambió abruptamente, pues luego de la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC – JUNÍN denominada Caso Huatuco, se estableció como Precedente Vinculante de estricto cumplimiento en todos los juzgados del territorio peruano, un accionar lesivo contra los derechos de los trabajadores. Así, con dicha sentencia se resuelve eliminar la reposición laboral por Desnaturalización del Contrato para los servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo N° 728, precisando que las demandas de reposición prosperarán si los servidores públicos demostraban haber ingresado a laborar en estricto cumplimiento de lo estipulado en el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, es decir, mediante un concurso público de méritos. Disponiéndose finalmente, que la aplicación de la Sentencia deberá ser inmediata

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

		luego de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, afectando de este modo a la independencia funcional de los jueces laborales, conllevando a despidos masivos, desconociendo así las garantías constitucionales que protegen al trabajador. (p.16).
Liza Castillo (2021)	El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento.	El Expediente No 05057-2013-PA/TC, conocido como el precedente vinculante «Huatuco Huatuco», reafirma y consolida la estabilidad relativa, y a pesar de que propugna el principio meritocrático, así como considera a la Administración pública un bien jurídicamente tutelado, inicialmente creó confusiones en su aplicación, a tal punto que algunos jueces se apartaron de este a través de la técnica del distinguishing. Pero el Poder Judicial, en el ejercicio de sus facultades y su autonomía institucional, se ha encargado de esclarecerlo y ha dictado precedentes judiciales para su debida aplicación. (p.71).

**Elaboración:** El autor.

Ahora se puntualiza el porqué de la violación del derecho fundamental al trabajo en relación al despido incausado. La característica discriminatoria de la aplicación del precedente Huatuco no solo transgrede el derecho constitucional, sino que también lesiona el artículo 23° de la norma supranacional denominada Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este artículo otorga una protección clara y precisa al trabajo como derecho de todo ciudadano, incluyendo la libertad de elegir y acceder a un puesto de trabajo. Ya sea a través de diversas formas como contratación directa o por concurso público, debe haber normativas que regulen este acceso. Una vez en el empleo, algunos empleadores utilizan modalidades temporales y engaños cuando ya no requieren que el trabajador continúe desarrollando funciones. Le remiten al

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

trabajador una carta de despido manifestándole que ha culminado el contrato. Aquí se evidencia la debilidad contractual que el empleador, en este caso el Estado, aprovecha de este vacío. El trabajador debe tener una condición igualitaria con los demás que desarrollan las mismas funciones y tienen el mismo cargo, pero la diferencia radica en el sistema contractual. Por ello, es necesario proteger a esa parte débil del trabajador cuando se extingue la relación laboral, bajo el supuesto de un despido incausado.

## **CONCLUSIONES**

Con respecto al debate y cuestionamiento sobre la aplicación del precedente Huatuco en la legislación peruana, se considera una barrera muy alta en el tema de discriminación entre despidos, ya que se genera una clasificación para validar un derecho que prevalece en la Constitución. Es necesario recurrir a organismos supranacionales como la Corte Interamericana de los Derechos Humanos para que la barrera legal creada por los organismos jurisdiccionales nacionales cese en su aplicación. Así, todo trabajador despedido de forma incausada podrá retornar a su puesto habitual de trabajo.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. [Universal Declaration of Human Rights]. <https://n9.cl/o2t5>
- Baena, G. (1985) Instrumentos de Investigación. [Research Instruments]. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

- Calderón Asmat, M. (2021). Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021.[Reinstatement for Unjust Dismissal in the Denaturalization of Contracts for Works or Services in the Provincial Municipality of Santa. 2021]. Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/q1zqg>
- Ciriaco Bellido, C. (2019). Inconvenientes prácticos en la aplicación automática del precedente Huatuco. [Practical disadvantages in the automatic application of the Huatuco precedent]. Gaceta Constitucional Tomo 142, 205-211. <https://n9.cl/ql5t1>
- Congreso de la República. (1993). Constitución Política del Perú. [Political Constitution of Peru]. Edición del Congreso de la República. <https://n9.cl/fhmmd>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). Casación Laboral N° 15-2015 Lambayeque desnaturalización de contrato de trabajo. [Laboral Cassation No. 15-2015 Lambayeque desnaturalization of labor contract]. Gaceta Jurídica. <https://n9.cl/qwt78>
- El Peruano. (26-09-2021).TC precisa aplicación de precedente Huatuco. [TC clarifies application of Huatuco precedent]. <https://n9.cl/eun89>
- El Presidente de la República. (2004). Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175). [Public Employment Framework Law (Law No. 28175)]. Año XXI N° 8642. <https://n9.cl/gyh4c>
- El Presidente de la República. (2005). Ley Marco del Empleo Público. [Public Employment Framework Law]. Ley N° 28175. <https://n9.cl/4zx9k>
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. [Protection against arbitrary dismissal of part-time workers in Peru]. *Revista de Derecho*, (52), 70-87. <https://n9.cl/weuat>
- Liza Castillo, L. M. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. [The V Plenary Supreme Labor Jurisdiction and innovations in cases of unfair and fraudulent dismissals]. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(16), 147-173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>

Carlos Enrique Ventura-Bances; Andrés Enrique Recalde-Gracey; Víctor William Rojas-Luján; Eduardo Javier Yache-Cuenca

- Llaza Yerva, M. (2016). Análisis explicativo y propositivo del precedente Huatuco: Meritocracia Vs. el derecho constitucional a la protección Adecuada contra el despido arbitrario, Perú, 2015. [Explanatory and propositional analysis of the Huatuco precedent: Meritocracy Vs. the constitutional right to adequate protection against arbitrary dismissal, Peru, 2015]. Tesis de Grado. Universidad Nacional de San Agustín. <https://n9.cl/zoyib>
- Meza Camac, L. (2022). El estado y la vulneración laboral de los servidores públicos con régimen privado en aplicación al precedente vinculante Huatuco, 2016–2018. [The state and the labor violation of public servants with private regime in application to the binding precedent Huatuco, 2016 – 2018]. Tesis de Grado. Universidad Peruana Los Andes. <https://n9.cl/myojn>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up]. Adoptada en la 86va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998). <https://n9.cl/ao33z>
- República del Perú Tribunal Constitucional. (2015). Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. 05057-2013-13A/TC JUNÍN ROSALÍA BEATRIZ HUATUCO HUATUCO. [Ruling of the Constitutional Court EXP. 05057-2013-13A/TC JUNÍN ROSALÍA BEATRIZ HUATUCO HUATUCO]. <https://n9.cl/rgn3>
- Rodríguez-Ramos, A. (2017). El despido de un trabajador público bajo el régimen privado previamente repuesto por sentencia judicial ¿Se vulnera la cosa juzgada con la aplicación del precedente Huatuco? [Is the dismissal of a public employee under the private regime previously reinstated by a judicial decision violated by the application of the Huatuco precedent?]. Tesis de Grado. Universidad de Piura. <https://n9.cl/j1vwf>