

¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano (*)

Does labor stability mean to work forever? Perspectives of the Inter-American Court of Human Rights and the peruvian Constitutional Court

Manuel Gonzalo Lupa Yucra¹

Stephany Ariel Puma Cheje²

Sumario: Introducción, **I.** La estabilidad laboral. **II.** La estabilidad laboral según la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el caso Lagos del Campo vs. Perú. **III.** La estabilidad laboral según el Tribunal Constitucional. **IV.** Nuestra postura. – Conclusiones. – Bibliografía.

Resumen: El derecho a la estabilidad laboral implica que el trabajador debe permanecer en su puesto hasta que ocurra alguna causal de despido. Este derecho tiene dos dimensiones: la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida. La Corte

(*) Recibido: 1ro. mayo 2019 | Aceptado: 10 junio 2019 | Publicación en línea: 1ro. julio 2019.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Abogado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Seleccionado por la Universidad Nacional de San Agustín y el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica del Perú (CONCYTEC) para ser subvencionado en su tesis de pregrado. Asesor legal en el Estudio Jurídico “Lupa & Rimachi”.
manueluyu93@gmail.com

² Estudiante del quinto año de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
stephany_pch@hotmail.com

Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del caso “Lagos del Campo vs. Perú” ha manifestado que los Estados deben proporcionar mecanismo de protección de este derecho, como por ejemplo la reinstalación (reposición), indemnización o cualquier otro concepto similar. El Tribunal Constitucional peruano se ha adscrito a esta postura, con excepción de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa.

Palabras claves: derecho laboral, estabilidad laboral, reposición, indemnización, “Lagos del Campo vs. Perú”.

Abstract: The right to job security means that the worker must remain in his place until a cause of dismissal occurs. This right has two dimensions: the stability of the entrance and the exit. The Inter-American Court of Human Rights, in the judgment of the case, "Lagos del Campo v. Peru", has stated that States have the obligation to protect this right, such as reinstatement, compensation or any other similar concept. The Peruvian Constitutional Court has subscribed to this position, with the exception of judges Sardón de Taboada and Ferrero Costa.

Keywords: Labor law, labor stability, reinstatement, compensation, “Lagos del Campo v. Perú”.

Introducción

Las empresas tienen temor de suscribir contratos de trabajo a plazo indefinido con sus empleados. Una de las razones que alegan es que un contrato sin fecha de término significa que el trabajador no podrá ser despedido. Es por lo cual, también prefieren un contrato sujeto a modalidad con un plazo de duración determinado, a pesar de que el trabajador desempeñe actividades permanentes de la empresa.

Suscribir contratos con plazo indeterminado conlleva a la estabilidad laboral, sin embargo, ¿es posible afirmar que el trabajador permanecerá para siempre en su puesto? En el presente artículo se resolverá esta interrogante desde las perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional.

I. La estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la exigencia a todo empleador de mantener al trabajador bajo una contratación a plazo indefinido, a menos que se produzca una causal de despido por cometer una falta previamente establecida. Asimismo, se le considera un derecho laboral que sirve de sustento para el desarrollo de las demás garantías que el Derecho otorga al trabajador (Villavicencio Rios, 1996).

El Protocolo de San Salvador, instrumento internacional que acoge el derecho a la estabilidad laboral, implica la exigencia de una “causa de justa separación” como requisito para la validez del despido, de lo que se deduce, que este instrumento descarta el despido sin causa, o por ser contrario al derecho al trabajo. De igual forma, enumera como medidas reparadoras específicas del despido injustificado la indemnización (tutela resarcitoria) o la readmisión (tutela restitutoria) (Blancas Bustamante, 2012).

En palabras del profesor Concha Valencia (Concha Valencia, 2014) la estabilidad laboral es un derecho del trabajador de mantener su puesto en un tiempo indeterminado, a menos que se verifique una causal de despido.

Este derecho tiene su sustento en el principio de continuidad, que es aplicado en contratos a plazo indeterminado, mas no en aquellos sujetos a modalidad (Blancas Bustamante, 1991) (Toyama Miyagusuku, 2011).

Dimensiones de la estabilidad laboral

La doctrina ha distinguido dos dimensiones de la estabilidad laboral:

Estabilidad de entrada

Se aplica a los trabajadores que han superado el periodo de prueba y les garantiza protección ante una eventual finalización del contrato de trabajo (Toyama Miyagusuku, 2011, p. 404).

Implica que el trabajador al iniciar su periodo laboral debe ser contratado a tiempo indeterminado siempre que la actividad a desempeñar sea de carácter principal de la empresa.

Estabilidad de salida

Implica la protección al trabajador en un escenario de despido. Dentro de esta sección se ubica la estabilidad absoluta que exige la reposición (reinstalación o reincorporación) del trabajador a su centro de labores; y la

estabilidad relativa que acoge el otorgamiento de una indemnización a favor del afectado (Toyama Miyagusuku, 2011, p. 404).

II. La estabilidad laboral según la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el caso Lagos del Campo vs. Perú

Remitirnos al pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos es parte de un ejercicio de interpretación de la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, que señala que las disposiciones y tratados de Derecho Internacional que el Estado peruano haya suscrito forman parte del derecho interno. En ese sentido, nuestro país se ha adscrito a la Convención Americana de Derechos Humanos, siendo la Corte Interamericana de Derechos Humanos la institución encargada de velar por su cumplimiento.

Conforme al detallado contexto, en el presente artículo se explicará los tópicos principales que han motivado el caso “Lagos del Campo vs. Perú”, sentencia relevante en materia de estabilidad laboral.

Hechos del caso

El señor Alfredo Lagos del Campo trabajó para una empresa durante 13 años. En el último año llegó a ocupar el cargo de presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la Empresa. Antes de que se efectúen las elecciones, el señor Lagos declaró en una entrevista hechos que sindicaban a los propietarios de la empresa como personas que habían manipulado el proceso electoral, ante reporteros del Diario “La Razón”. Por tal motivo es que la empresa despide al señor Lagos. Posteriormente el afectado inicia un proceso laboral ante el Poder Judicial a fin de que se le reponga en su puesto. En primera instancia declaran fundada la demanda; sin embargo, en segunda instancia, revocan la decisión y declaran infundada la demanda (“Lagos del Campo vs. Perú,” 2017).

Parte resolutive

Por mayoría (5 votos a favor y dos en contra) se declara al Estado peruano responsable de la violación del derecho a la estabilidad laboral (artículo 2.6 de la Convención Americana de Derechos Humanos) (“Lagos del Campo vs. Perú,” 2017).

Análisis

En los fundamentos 143, 144 y 145 se examina el derecho a la estabilidad laboral ubicado en el artículo 26 de la Declaración Americana de Derechos Humanos; y asimismo en los artículos 45b, 46 y 34g de la Carta de la

Organización de Estados Americanos, concluyendo que a partir de las reglas de interpretación de la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 29 b, c y d), los elementos de la estabilidad laboral (sector privado) se resume en los siguientes deberes que el Estado asume ("Lagos del Campo vs. Perú," 2017):

- Establecer medidas adecuadas para regular y fiscalizar el derecho a la estabilidad laboral.
- Proteger al trabajador contra el despido injustificado.
- Posibilidad de remediar la situación de despido injustificado mediante la reinstalación (reposición), indemnización u otras formas.
- Diseñar mecanismos efectivos de acceso a la justicia y debido proceso en caso de despido injustificado.

Asimismo en el párrafo 149 se precisa que la estabilidad laboral no implica una "permanencia irrestricta" en el puesto; más bien, se refiere a una protección jurídica frente a un despido injustificado ("Lagos del Campo vs. Perú," 2017).

III. La estabilidad laboral según el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional peruano, máximo ente de defensa de la Constitución, manifiesta en sus sentencias una postura conforme con la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Como se ha detallado, el referido órgano internacional sostiene que la vulneración al derecho de estabilidad laboral debe remediarse mediante la reinstalación del trabajador en su puesto, de lo contrario el pago de una indemnización o algún concepto similar. A su turno, el Tribunal Constitucional peruano señala la posibilidad, a elección del trabajador, de una reposición o indemnización, estas opciones son excluyentes.

En el caso José Gómez Caramantín, expediente Nro. 833-2014-PA/TC, fundamento 12, ("Jose Gomez Caramantín," 2014) se sostiene que frente a un despido arbitrario es posible aplicar una tutela reparadora, es decir la reposición; o de lo contrario la tutela resarcitoria que implica la indemnización.

el hecho que el empleador haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales del demandante, incluyendo la indemnización por despido arbitrario, no significa aceptación del pago de ésta última, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34 del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, por lo que el trabajador no

podrá luego pretender su reposición a través de un amparo. ("José Gómez Caramantín", 2014).

También en el expediente Nro. 3052-2009-PA/TC, se ha establecido que el trabajador es quien elige ser beneficiado de una indemnización o pide la reposición, siendo indispensable la expresión de voluntad del afectado con el despido arbitrario. Asimismo, no es posible optar por las dos vías, estas son excluyentes:

si un trabajador cobra su indemnización por despido arbitrario, de manera voluntaria, como protección adecuada contra el despido arbitrario, la interposición de un proceso de amparo devendrá en improcedente.

Este criterio resulta adecuado pues si el trabajador acepta la indemnización por despido, acepta la protección que la brinda el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que pueda luego pretender la vía de la reposición por ser una pretensión contradictoria. ("Lara Garay, Yolanda", 2009).

Posición de los magistrados José Luis Sardón de Taboada y Raúl Ferrero Costa

El pleno del Tribunal Constitucional peruano está conformado por 7 magistrados, dos de ellos, José Luis Sardón de Taboada y Raúl Ferrero Costa, están a favor de la postura que sostiene que no existe estabilidad laboral absoluta en el Perú, por tanto no es posible amparar la tutela reparadora mediante la reposición. No obstante, esta posición no ha llegado a ser mayoría en el pleno.

El magistrado Sardón de Taboada, en el expediente Nro. 833-2014-PA/TC (José Gómez Caramantín, 2014) mediante un voto singular, ha argumentado su criterio de la siguiente manera: la Constitución Política de 1979, en su artículo 48, contemplaba claramente que "El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo". Sin embargo, la actual Constitución de 1993 ha dejado de lado tal expresión es así que en el artículo 27 señala que "la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario", lo que implica que las normas con rango de ley deben especificar los alcances del referido dispositivo, mas no acoge la postura de la estabilidad laboral absoluta.

Por su parte, el magistrado Ferrero Costa en el expediente Nro. 5199-2015-PA/TC, ha argumentado que el concepto de estabilidad laboral absoluta no es coherente con una economía social de mercado aplicada en el Perú. Asimismo, concluye que la reposición de un trabajador no es un elemento del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

IV. Nuestra postura

Nosotros nos adscribimos a la postura mayoritaria del Tribunal Constitucional que sostiene que sí existe estabilidad laboral absoluta, es decir los trabajadores pueden solicitar la reposición ante un despido arbitrario. Sostenemos lo mencionado en base a que interpretando el artículo 27 de la Constitución Política que *ad pedem literae* señala:

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En aplicación del principio *pro homine*, el mismo que es un criterio de interpretación que exige acudir a la norma más amplia en caso se pretenda determinar el sentido de disposiciones que otorguen derechos; y a la norma menos restrictiva cuando se busque analizar disposiciones que limiten derechos (Pinto, 2014); en el caso concreto, se ha citado el artículo 27 de la Constitución, dispositivo del cual podemos establecer las siguientes normas:

- La ley otorga al trabajador la posibilidad de reposición contra el despido arbitrario.
- La ley otorga al trabajador la posibilidad de indemnización contra el despido arbitrario.
- La ley otorga al trabajador la posibilidad de cualquier forma adecuada de protección contra el despido arbitrario.

La norma que permite un mayor ejercicio de derechos es la tercera. Esta contempla la posibilidad de reposición, indemnización o de cualquier otra forma de tutela. Por lo tanto, es adecuado sostener que tanto la indemnización o la reposición son vías posibles de aplicación en el Perú.

Conclusiones

- La estabilidad laboral es un derecho del trabajador que exige que el empleador suscriba contratos de trabajo a plazo indeterminado y solo proceda el despido por una causal expresa.
- La dimensión del derecho a la estabilidad laboral se resume en: a) estabilidad de entrada (preferir una contratación a plazo indefinido) y b) estabilidad de salida (reposición o indemnización frente a un despido arbitrario).
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Lagos del Campo vs. Perú”, fundamentos 143, 144 y 145, ha establecido que si un trabajador es perjudicado por un despido arbitrario, es posible la reinstalación (reposición), la indemnización o algún otro concepto de similar característica.

- El Tribunal Constitucional peruano (expediente Nro. 833-2014-PA/TC) ha resuelto que es posible aplicar una tutela reparadora (reposición); o una tutela resarcitoria (indemnización), frente a un despido arbitrario. Ambas opciones son excluyentes y el trabajador es quien decide la vía más adecuada; en consecuencia, se trata de una estabilidad laboral absoluta.
- Los magistrados del Tribunal Constitucional peruano, Raúl Ferrero Costa y José Luis Sardón de Taboada, se inclinan por la postura que sustenta la no existencia de estabilidad laboral absoluta en el Perú.

Referencia

- Blancas Bustamante, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.
- Blancas Bustamante, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Revista de la Facultad de Derecho, PUCP, (68).
- Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional*. (Magister), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- José Gómez Caramantín (Tribunal Constitucional 2014).
- Lagos del Campo vs. Perú (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2017).
- Pinto, M. (2014). Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos., 163. Retrieved from <http://www.corteidh.or.cr/tablas/20185.pdf> website: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/20185.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo* (S. Laborales Ed. Primera ed.). Lima
- Villavicencio Rios, A. (1996). PROEM. *Revista Coyuntura Laboral*, 9.
- Yolanda Lara Garay (Tribunal Constitucional 2009).