

# LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA EN EL PERÚ

Abog. Adolfo N. Cayra-Quispe  
Maestría de Derecho Procesal Civil y Administración  
de Justicia de la Universidad Católica de Santa María  
Maestría de Derecho Empresarial de la  
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
E-mail: AdolfCayra@yahoo.com

La Constitución de 1993, regula de manera general la estabilidad laboral de salida, en el artículo 27, en el sentido de que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"; siendo desarrollado dicho instituto, por la ley 26513 quien optó por un régimen de estabilidad laboral relativa impropia, al sancionar el despido arbitrario con el pago de una indemnización y no con la reposición, al prescribir en el T.U.O. del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 34 segundo párrafo " ...si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 como única reparación por el daño sufrido...". (lo subrayado, ... si el despido es arbitrario "por no haberse expresado causa", el Tribunal Constitucional, estima que dicho supuesto es inconstitucional, por afectar el núcleo duro del derecho al trabajo, al vaciar totalmente el contenido esencial de éste derecho constitucional, según acción de amparo, Expediente N° 1124-2001-AA/TC). Reservándose en número clausus la estabilidad laboral absoluta (es decir, la reposición en el centro de trabajo), para los casos de los despidos discriminatorios que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, denomina despido nulo y los despidos inmotivados o ad nutum conforme a lo dispuesto por la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1124-2001-AA/TC.

Nuestro actual ordenamiento jurídico contempla la reinstalación efectiva del trabajador, con el consecuente pago de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha del despido a la efectiva reincorporación únicamente en los casos de que el despido tenga por causa: a) La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25 del D. 003-97-TR, como son los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir; supuesto que es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa; f) la discriminación

del trabajador por ser portador del VIH/SIDA; g) el basado en discriminación de la discapacidad del trabajador. Asimismo procederá la reposición del trabajador, en los casos de despido arbitrario incausado, a juicio del Tribunal Constitucional, “siempre que se reproduzcan los hechos y circunstancias generadas en la controversia establecida entre las partes litigantes en el expediente 1124-2001-AA/TC, con arreglo al artículo 5 de la Ley 25398”.

En el proyecto de reforma de la Constitución, se [han aprobado](#) disposiciones constitucionales, referente a los derechos sociales, económicos y culturales, la que en su artículo 27 regula el Instituto de la estabilidad laboral, en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, en especial el de la madre y del menor de edad. El Estado erradica toda forma de trabajo prohibido por ley. El despido requiere de una causa justificada señalada en la ley. En caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley. Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución”, asimismo en su artículo 29 señala que “En toda relación de trabajo, es nula toda condición que impida el ejercicio de los derechos fundamentales”.

Al regularse de que “...En caso de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación, en la forma prevista por la ley.” el Legislador, se inclina por la estabilidad laboral relativa y, al regular de que “... Es nulo el despido que agravia derechos fundamentales reconocidos por esta Constitución.” los señores Congresistas también constitucionalizan la estabilidad laboral absoluta; en suma será el legislador ordinario, quien dé contenido y desarrollo a la estabilidad laboral.