

LA ESTABILIDAD DE ENTRADA Y DE SALIDA COMO EXPRESIONES DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD. UNA APROXIMACIÓN DESDE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO

Martín CARRILLO CALLE*

I. INTRODUCCIÓN

La jurisprudencia que sobre los asuntos propios de las relaciones laborales viene desarrollando el Tribunal Constitucional peruano en la última década se sustenta tanto en la defensa de la persona humana como en el respeto de su dignidad —notas que caracterizan al modelo de Estado social y democrático de derecho—,¹ lo que ha perfilado su opción por la interpretación *pro homine*, sustentada en el derecho internacional de los derechos humanos, así como en la reivindicación de la histórica función protectora del derecho del trabajo.

A continuación reseñaremos y valoraremos la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional peruano sobre el derecho del trabajo y su naturaleza, así como aquella referida a la traducción operativa del principio de continuidad, en el inicio y la terminación de la relación laboral.

II. CARÁCTER TUTIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por mandato del primer párrafo del artículo 23 del texto constitucional (“el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria

* Profesor de derecho del trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú (mcarril@pucp.edu.pe).

¹ Fundamento 17 de la STC del 18 de marzo de 2004, Exp. 2488-2002-HC/TC.

del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”), es deber del Estado: *a)* brindar atención prioritaria a las diversas modalidades de trabajo, y *b)* proteger especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

La fórmula adoptada ha llevado a sostener que el Constituyente optó por una protección selectiva antes que general, pues se usan dos expresiones que sirven para diferenciar sus propósitos: atención (calificada como prioritaria) y protección (calificada como especial). A las diversas modalidades de trabajo les corresponde atención prioritaria, mientras que la protección está dirigida únicamente —y en tanto selectiva deviene en especial— a favorecer a las categorías hiposuficientes que el mismo artículo señala.

Por nuestra parte, defendemos una interpretación del citado precepto constitucional que impone al Estado la obligación de brindar una protección especial en favor de determinados colectivos (madres, menores, impedidos), debiendo otorgarles a los demás trabajadores no comprendidos en aquéllos, una protección ordinaria, como demanda el carácter tuitivo del derecho del trabajo. Entendemos que la protección debe ser general aunque de intensidad gradual (protección para todos, aunque más para algunos), pero no selectiva (protección únicamente para algunos), ya que el “principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo” se proyecta a todos los trabajadores y no sólo a determinadas categorías hiposuficientes, lo que “se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, *pro operario* y los contenidos en el artículo 23 de la Constitución) y... del principio de Estado social y democrático de derecho”.²

El Tribunal Constitucional peruano ha sentado posición en su doctrina jurisprudencial al sostener —en contra de las ideas que inspiran a quienes promueven la flexibilización y la desregulación laboral— que “el derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la carta magna, debido a la falta de equilibrio de las partes”.³ La desigualdad que caracteriza a la relación

² Fundamento 12 de la STC del 11 de julio de 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC; fundamento 3 de la STC del 23 de enero de 2006, Exp. 5596-2005-PA/TC.

³ Fundamento 6 de la STC del 10 de julio de 2002, Exp. 628-2001-AA/TC; fundamento 15 de la STC del 13 de marzo de 2003, Exp. 976-2001-AA/TC; fundamento 7 de la STC del 25 de noviembre de 2004, Exp. 340-2003-AA/TC.

laboral⁴ “configura una situación de disparidad donde el empleador asume un *status* particular de preeminencia”.⁵ En respuesta a la situación descrita de desigualdad y disparidad, el derecho del trabajo ha de buscar siempre “equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y [de] esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”.⁶

Téngase presente que el principio protector —que expresa el carácter tuitivo propio del derecho del trabajo— ha de inspirar al Estado en el ejercicio de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, convirtiéndose así en el principal sustento y nota caracterizadora de la actuación de los tres poderes públicos, por lo que sus expresiones no están limitadas al supuesto en que el Estado actúa como órgano legisferante.

III. DERECHO AL TRABAJO Y PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El maestro Plá Rodríguez afirma que el principio de continuidad expresa el propósito “de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”, y es por eso que se le reconocen las siguientes proyecciones:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida;
- 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido;
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal;
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones;
- 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

Queda claro que, doctrinalmente, del principio de continuidad dimana —entre otros— el concepto de estabilidad, que opera en los dos extremos de

⁴ Fundamento 20 de la STC del 12 de agosto de 2005, Exp. 8-2005-PI/TC.

⁵ Fundamento 7 de la STC del 11 de julio de 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC.

⁶ Fundamento 4 de la STC del 7 de noviembre de 2007, Exp. 10777-2006-PA/TC.

la relación laboral: en su inicio, con la llamada “estabilidad de entrada”, que se traduce en la preferencia por los contratos de duración indefinida (primera proyección del principio), y en su extinción, con la llamada “estabilidad de salida”, que se expresa en la resistencia a admitir la rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador (cuarta proyección del principio).

Esta posición doctrinaria ha sido asumida por el Tribunal Constitucional peruano, que ha reconocido

...que el derecho a la estabilidad laboral comprende dos aspectos: por un lado, la estabilidad laboral de entrada, referido a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor a cumplir sea de tal naturaleza; y, por otro, la estabilidad laboral de salida, referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado.⁷

1. *Estabilidad de entrada*

Con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos.

A. Preferencia por la contratación por tiempo indefinido

El Tribunal Constitucional ha reconocido que en el régimen laboral peruano es de aplicación el principio por el cual “la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen”, por lo que “hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido

⁷ Fundamento 109 de la STC del 19 de septiembre de 2008, Exp. 25-2007-PI/TC; fundamento 109 de la STC del 22 de abril de 2009, Exp. 8-2008-PI/TC; fundamento 48 de la STC del 4 de septiembre de 2009, Exp. 5-2008-PI/TC.

respecto de aquella que pueda tener una duración determinada”. En consecuencia, “los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. A este principio inicialmente el Tribunal Constitucional lo llamó de causalidad,⁸ y posteriormente lo denominó de continuidad, aunque —en este caso— su aplicación se circunscriba puntualmente a la proyección de dicho principio, que opera al inicio de la relación de trabajo.

De acuerdo con la doctrina jurisprudencial constitucional, la contratación laboral de duración determinada “tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental”, y en tanto el principio de continuidad “opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado”, se debe dar preferencia a “la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada”.⁹ Las modalidades de contratación temporal que la ley habilita “deben ser aplicadas con criterios de interpretación restrictiva”, pues el recurso a estas modalidades sólo “es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad”. Y es que —para decirlo en breve— “la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida”.¹⁰

B. *Causalidad de la contratación*

La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional peruano también le ha reconocido base constitucional a la proyección del principio de con-

⁸ Fundamento 3 de la STC del 9 de octubre de 2002, Exp. 1397-2001-AA/TC; fundamento 3 de la STC del 19 de diciembre de 2003, Exp. 1874-2002-AA/TC.

⁹ Fundamento 3 de la STC del 19 de diciembre de 2003, Exp. 1874-2002-AA/TC; fundamento 5 de la STC del 31 de agosto de 2009, Exp. 1378-2008-PA/TC; fundamento 6 de la STC del 5 de septiembre de 2008, Exp. 4220-2007-PA/TC; fundamento 6 de la STC del 16 de diciembre de 2008, Exp. 4232-2008-PA/TC; fundamento 4 de la STC del 16 de enero de 2009, Exp. 1229-2007-PA/TC; fundamento 6 de la STC del 26 de marzo de 2009, Exp. 804-2008-PA/TC; fundamento 7 de la STC del 10 de junio de 2009, Exp. 2321-2007-PA/TC.

¹⁰ Fundamento 8 de la STC del 7 de noviembre de 2007, Exp. 10777-2006-PA/TC.

tinuidad, de aplicación al inicio de la relación de trabajo, al sostener que en consideración a la especial relevancia del derecho al trabajo, consagrado por el artículo 22 de la Constitución, “los contratos de trabajo a plazo fijo constituyen una excepción al principio de continuidad de la relación laboral... y como tal, deben tener una causa debidamente justificada y que esté explicada detalladamente en el contrato”.¹¹ Sin duda que la tesis por la cual se considera a esta proyección del principio de continuidad como garante del derecho al trabajo es asumida por el Tribunal Constitucional peruano cuando sostiene que en aplicación del citado principio, y “en aras de la efectiva vigencia del derecho al trabajo”, la relación laboral “tiende a ser de plazo indeterminado”.¹² El principio de continuidad también sustenta la afirmación por la cual nuestro ordenamiento jurídico “ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional”¹³ en el ya citado artículo 22.

Debemos destacar la importancia del reconocimiento del sustento constitucional de la “estabilidad de entrada” como una de las expresiones del principio de continuidad de la relación laboral, pues en un ordenamiento en el que se permita a los empleadores la libre y discrecional elección de las modalidades de contratos temporales, dejaría de tener relevancia el régimen aplicable al despido, pues los contratos de trabajo no se extinguirían por decisión unilateral del empleador, sino por el vencimiento del plazo para el que fueron concertados, multiplicándose así la precariedad laboral en perjuicio de los trabajadores.

2. *Estabilidad de salida*

El artículo 27 de la Constitución (“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”) manda al legislador a otorgar —mediante una ley— la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminar la o las modalidades de la protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley que impo-

¹¹ Fundamento 4 de la STC del 4 de febrero de 2009, Exp. 1933-2007-PA/TC; fundamento 2 de la STC del 13 de octubre de 2009, Exp. 2871-2009-PA/TC; fundamento 2 de la STC del 7 de abril de 2010, Exp. 6137-2008-PA/TC.

¹² Fundamento 8 de la STC del 18 de diciembre de 2008, Exp. 4783-2007-PA/TC.

¹³ Fundamento 7 de la STC del 7 de noviembre de 2007, Exp. 10777-2006-AA/TC.

ne el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda subordinada a lo que disponga la ley encargada de su regulación.

Causalidad del despido

El Tribunal Constitucional peruano, que explica la necesidad de que el derecho imponga la exigencia de la causalidad en el despido, en la “proclividad” de los empleadores a ejercerlo en forma abusiva,¹⁴ viene desarrollando una doctrina jurisprudencial en la que sostiene que “el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”,¹⁵ lo que significa la proscripción del despido libre o *ad nutum*.

La exigencia de “causas justas de separación” de un trabajador se sustenta en la estrecha relación existente entre el derecho al trabajo y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, tal como lo reconoce el artículo 7o., inciso d, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —más conocido como Protocolo de San Salvador—, por lo que la causalidad del despido integra el contenido esencial del artículo 22 de la Constitución, y proyecta sus efectos sobre el artículo 27, tal como lo ha reconocido en su jurisprudencia el Tribunal Constitucional peruano.

IV. CONCLUSIONES

Creemos que la jurisprudencia en materia laboral que, en la última década, ha desarrollado sostenidamente el Tribunal Constitucional debería ser replicada por la justicia ordinaria especializada y traducida por el Congreso de la

¹⁴ Fundamento 18 de la STC del 13 de marzo de 2003, Exp. 976-2001-AA/TC.

¹⁵ Fundamento 12 de la STC del 11 de julio de 2002, Exp. 1124-2001-AA/TC; fundamento 3 de la STC del 22 de abril de 2004, Exp. 2488-2003-AA/TC; fundamento 10 de la STC del 26 de enero de 2005, Exp. 3893-2004-AA/TC; fundamento 4 de la STC del 28 de enero de 2005, Exp. 4016-2004-AA/TC; fundamento 30 de la STC del 11 de julio de 2005, Exp. 3330-2004-AA/TC; fundamento 5 de la STC del 16 de abril de 2007, Exp. 5307-2006-PA/TC; fundamento 5 de la STC del 7 de noviembre de 2007, Exp. 10777-2006-PA/TC; fundamento 3 de la STC del 19 de agosto de 2009, Exp. 542-2007-PA/TC.

República en modificaciones de nuestra legislación laboral, que no sólo está pendiente de codificar sino urgida de ser reconfigurada, siguiendo la naturaleza protectora que le es propia al derecho del trabajo.

De las treinta sentencias del Tribunal Constitucional peruano reseñadas en los párrafos precedentes, podemos alcanzar las siguientes conclusiones:

- 1) El principio de continuidad —que se sustenta en el carácter tuitivo del derecho del trabajo— comprende, por un lado, la “estabilidad laboral de entrada”, referida a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal y, por otro, la “estabilidad laboral de salida”, referida a la prohibición del despido libre (sin causa).
- 2) Tanto la “estabilidad laboral de entrada” como la “estabilidad laboral de salida” son reconocibles en el contenido esencial del artículo 22 de la Constitución (“el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”), las que operan como garantes del derecho al trabajo.
- 3) En el marco constitucional peruano —que la legislación laboral de desarrollo no puede desconocer— tanto el inicio (contratación) como la extinción de la relación laboral por iniciativa del empleador (despido) son instituciones causales. 