

El Contrato de Trabajo

CONTENIDO

Nociones generales
El contrato de trabajo
Definición del contrato de trabajo
Los elementos del contrato de trabajo
Preferencia por el contrato a plazo indeterminado
Formalidades del contrato de trabajo
Período de prueba
Extinción del contrato dentro del período de prueba
Ampliación del período de prueba
Reingreso del trabajador
Facultades disciplinarias del empleador

Gradualidad de las sanciones
La indemnización por despido
Algunas notas sobre la estabilidad laboral

AUTOR

Contenidos elaborados por el Dr. Germán Serkovic González* para LEX Soluciones.

*Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Con estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNMSM. Consultor Laboral.

Lima, junio del 2015

NOCIONES GENERALES

En el instante preciso en que los legisladores, movidos por un elemental sentimiento de humanidad o para evitar la amenaza de una inminente convulsión social, dictaron las primeras normas en defensa de los trabajadores, sentaron las bases –probablemente sin siquiera imaginárselo– de una nueva rama del derecho: el derecho laboral.

Ubicándonos en los tiempos cercanos a la revolución industrial, el panorama era oscuro para esa clase emergente de los operarios u obreros. Las jornadas de trabajo de diez o doce horas por día eran la regla, así como el trabajo de los menores, las remuneraciones míseras, las labores en ambientes insalubres o abiertamente riesgosos; tal situación era materialmente insostenible.

Conscientes de ello, los legisladores promulgaron las primeras normas limitativas de la jornada y de protección de los trabajadores. Nace el afán tuitivo del derecho laboral, su razón de ser.

Casi inmediatamente después, se hizo evidente que la sola dación de normas en defensa de los trabajadores no era suficiente si estas quedaban en su ámbito de disposición, permitiendo que se renuncie a sus estipulaciones. El siguiente paso en la afirmación del derecho laboral fue determinar que sus normas tuitivas tenían la naturaleza de normas de orden público, es decir, eran en tal grado imperativas que les estaba vedado a los trabajadores y empleadores apartarse de sus alcances. Aparece el principio de irrenunciabilidad.

El derecho laboral surge como rama jurídica independiente, con principios y postulados propios, incluso opuestos a los que se aplican en otras ramas del derecho. Se trata de un nacimiento har- to complicado, y la rama que nos ocupa se origina apartándose del derecho civil. Obsérvese que mientras el derecho civil parte del supuesto que los actores de un contrato privado están en un mismo –o similar– plano de negociación, en el derecho laboral la ley da por supuesto que los trabajadores se encuentran en inferioridad de condiciones respecto de la figura del empleador, de ahí la necesidad de normas protectorias que atemperen ese desbalance. En ese mismo orden de pensamiento, en el derecho civil la posibilidad de renunciar a determinados derechos es la norma; en el derecho laboral, muy por el contrario, la factibilidad de una renuncia es la excepción.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Si en la actualidad un investigador acucioso asume la labor de buscar una definición del contrato de trabajo en el **ordenamiento laboral peruano** generada durante los últimos cien años, probablemente se sorprenda algo al no encontrarla, y si se le explica que la definición de hecho sí existió, pero no al interior de las normas laborales, sino en el derogado Código Civil, es casi seguro que su sorpresa se convertirá en un poco velado asombro.

En el artículo 1571, Título VI, Sección Quinta, denominada “De los diversos contratos”, el Código Civil anterior, que mantuvo su vigencia entre los años 1936 y 1984, esto es, por casi cincuenta años, establecía que por el contrato de trabajo “...el obrero ofrece contribuir a la producción, con su trabajo personal, por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario”. En el artículo siguiente, el aludido código mencionaba sendos derechos laborales, tales como la jornada máxima, el descanso semanal, la igualdad de salario sin distinción del sexo, etcétera.

La definición no era de lo más acertada. Si bien señalaba elementos fundamentales del contrato de trabajo como lo son la prestación personal y el pago de una retribución, no hacía referencia alguna al elemento subordinación que es prioritario. Al margen de la definición en si misma, lo digno de

mencionar es el lugar poco ortodoxo en el que se encontraba, y esto es consecuencia de lo que tratábamos de explicar párrafos arriba, la tirante relación inicial entre el derecho laboral y el civil originada en la búsqueda de identidad del primero.

Años después, durante la reforma laboral iniciada en la década del noventa, se dictó la Ley de Fomento del Empleo, en buena cuenta la hoy Ley de Productividad y Competitividad Laboral, texto en el cual no se define al contrato de trabajo de modo directo, pero sí se señalan sus elementos esenciales. Es difícil ponerse en el lugar del legislador de ese momento y tratar de dilucidar la razón por la cual no se aprovechó la oportunidad para definir el contrato de trabajo, más si se piensa que el derecho debe cumplir una función docente y clarificar sus instituciones para conocimiento de todos y no solo de los “letrados”, pero el dato fáctico es que se optó por no definirlo, dejando tal labor al esfuerzo de la jurisprudencia y la doctrina. Por el contrario, el contrato colectivo de trabajo si fue objeto de una detallada definición en la norma pertinente, el Decreto Ley N° 25593.

DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las definiciones del contrato de trabajo son casi tan abundantes como los doctrinarios que se han ocupado del tema, no es materia de este artículo entrar en honduras filosóficas ni discusiones dogmáticas, pero es dable intentar articular una definición sobre la base de coincidencias mayoritarias de los tratadistas. Así, podemos considerar que existe un contrato de trabajo ante: el acuerdo de voluntades mediante el cual el trabajador se compromete a poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador de modo dependiente y subordinado, y este, a su vez, se obliga al pago de una remuneración.

Durante décadas se manejó –por un sector de la doctrina– de forma paralela a la definición del contrato de trabajo, la noción de **relación de trabajo**, priorizando el hecho de la prestación efectiva del trabajo sobre el consenso de voluntades. En la actualidad tal posición ha perdido paulatinamente adeptos.

LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El concepto de **remuneración** es el más sencillo de explicitar, comprende la retribución, la contraprestación o el pago a que tiene derecho el trabajador, generalmente pactado con una periodicidad específica, por el hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

El término **subordinación o dependencia**, requiere de un análisis algo más profundo en la medida que la doctrina no ha llegado a un acuerdo respecto a sus características.

Así, sobre el punto se han elaborado varias posiciones que varían en la medida que hacen mayor hincapié en el elemento personal, el técnico, el económico o el jurídico. Creemos que la subordinación que debe tomarse en cuenta para configurar el contrato de trabajo es la **subordinación jurídica**, entendida como el reconocimiento o la posibilidad que las normas le atribuyen al empleador

para dictar directivas, órdenes o instrucciones concernientes a la prestación de los servicios, y en la obligación correlativa del trabajador de acatar su cumplimiento.

Es conveniente dejar en claro que la subordinación no es necesariamente propia del contrato de trabajo, de hecho también existe en determinados contratos de locación de servicios. La nota tipificante del contrato de trabajo es justamente el grado con que la subordinación se presenta; con mucha mayor intensidad que en los contratos civiles. Incluso entre varios contratos de naturaleza laboral, la subordinación no se plantea con igual medida, es muy probable que se muestre con menor rigidez en los contratos con el personal de dirección, e incluso en algunos supuestos de trabajadores de confianza, en donde la figura del trabajador se diluye adquiriendo algunos caracteres propios del empleador.

El artículo quinto de la ley determina que los servicios –para ser considerados de naturaleza laboral– deben prestarse en forma personal y directa por el trabajador. La **prestación personal** es otro elemento del contrato de trabajo, del todo comprensible puesto que la labor a ejecutar es casi siempre personalísima e indesligable de la persona del trabajador. En determinadas circunstancias y en atención a los usos y costumbres locales, las normas laborales permiten que el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares directos, siempre que sean dependientes de él.

Existen otros elementos tipificantes del contrato de trabajo, tales como la exclusividad, la profesionalidad, la continuidad, el cumplimiento de un horario determinado; siendo su importancia de orden secundario.

PREFERENCIA POR EL CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO

El contrato de trabajo puede, en cuanto a su duración, ser pactado a plazo indeterminado o a plazo fijo. Se considera que un contrato es a plazo indeterminado cuando se tiene conocimiento cierto de su fecha de inicio, pero no de su terminación. Por el contrario, estamos ante un contrato a plazo fijo cuando además de conocer con exactitud su inicio, podemos establecer también la fecha de su terminación o, al menos, deducirla por la temporalidad de las labores, siempre dentro de los plazos máximos que la norma señala.

Ejerciendo una válida opción legislativa, y probada por el trabajador la existencia de una relación laboral, las normas laborales presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido. En nuestro ordenamiento del trabajo, el contrato a plazo indefinido es la regla, los contratos modales o a plazo fijo, la excepción.

La presunción de existencia de una relación a plazo indeterminado no es otra cosa que la concreción legal del principio de continuidad, pero –sin embargo– no se trata de una presunción absoluta. Estamos en puridad de términos ante una presunción *juris tantum*, o lo que es lo mismo, que puede ser desvirtuada por el empleador si demuestra la naturaleza temporal del contrato.

FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Con un buen criterio, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral desarrolla al interior de un único cuerpo orgánico los tipos y modalidades del contrato de trabajo, conviene aquí detenernos en explicitar las formalidades de los contratos como un aspecto de relevancia práctica.

En el vigente ordenamiento laboral, **el contrato de trabajo a plazo indeterminado no se encuentra sujeto a formalidad alguna**, en consecuencia el solo acuerdo de voluntades y la prestación del servicio bastan para configurarlo. Pese a lo anterior, es siempre recomendable que –como todo contrato en realidad– se celebre por escrito, siendo lo más detallado posible en relación a las obligaciones y derechos de ambas partes. Tal previsión evitaría en el futuro discrepancias de interpretación que podrían devenir en un procedimiento judicial, generalmente oneroso y de imprevisibles resultados. Hay que vincular la determinación del detalle de las obligaciones del trabajador con el incumplimiento injustificado de las obligaciones del trabajo como causal de despido; solo habiéndolas acordado por escrito de modo indubitable se podría argüir luego su incumplimiento sin mayores complicaciones probatorias.

El contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad, requiere de forma escrita, en triplicado, debiendo corresponder un ejemplar para cada parte y el tercero entregarse a la autoridad de trabajo para su conocimiento y registro, dentro de los 15 días calendario de su suscripción. El incumplimiento de la presentación genera la multa correspondiente, pero no la desnaturalización del contrato.

Los contratos de trabajo a jornada parcial, deben ser igualmente pactados por escrito y puestos en conocimiento de la autoridad de trabajo dentro de los 15 días naturales de su celebración.

PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba de tres meses, como etapa inicial del contrato de trabajo, forma parte de nuestra legislación laboral desde hace muchas décadas, concretamente, desde 1928 al dictarse el Reglamento de la Ley del Empleado Particular.

Normas posteriores lo han recogido sin mayores variaciones, hasta llegar a la actual Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Debe entenderse que el objetivo del período que nos ocupa es el de una mutua evaluación por parte de los actores del contrato de trabajo.

Así, el empleador calificará las aptitudes profesionales del trabajador, idoneidad para el puesto cubierto, su desempeño, responsabilidad, compromiso con los ideales de la empresa, sociabilización con sus compañeros de labor, etcétera. El trabajador, por su lado, tomará en cuenta –entre otros– criterios tales como el ambiente laboral, las expectativas económicas y de crecimiento profesional que la empresa le pueda brindar.

Una vez superado el período de prueba, sea el determinado por la ley en tres meses, o los ampliados por convenio en los casos específicos de los trabajadores de confianza y de dirección, el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario o, lo que es lo mismo, el derecho a no ser despedido sino por las causales determinadas expresamente por la ley. El despido incausado será sancionado con el pago de una indemnización en función a la antigüedad del trabajador en los casos de un contrato a plazo indeterminado, o con base en los meses dejados de laborar si se trata de contratos sujetos a modalidad.

El período bajo comentario se aplica en todos los contratos de trabajo, sin importar que se pacten a plazo indeterminado o sujetos a modalidad. Pierde importancia en los contratos a jornada parcial donde la prestación de los servicios no excede las cuatro horas diarias, dado que no se cumplen las condiciones para que el trabajador quede protegido contra el despido arbitrario.

Hay que dejar claramente establecido que la duración del **período de prueba legal es de tres meses, y no de noventa días**. Esta apreciación que a simple vista parece carecer de significancia, si la tiene en los hechos dado que el cómputo del plazo en meses y en días puede no coincidir necesariamente, pudiendo ser motivo de enojosas situaciones.

De otro lado, hay que insistir en que el período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, no se trata de una relación previa o anterior, por lo que la práctica viciosa –lamentablemente extendida en algunos sectores– **de no incluir en el libro de planillas a los trabajadores que no han superado este lapso, es contraria a las normas** y sancionable con justificado rigor por la autoridad de trabajo. Estamos ante una situación de indefensión del trabajador, que teme reclamar ante el justificado temor de ver concluida su relación laboral.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DENTRO DEL PERÍODO DE PRUEBA

Con anterioridad a que el trabajador supere el período de prueba, es facultad del empleador finalizar la relación de trabajo en cualquier momento sin responsabilidad, esta decisión no requiere expresión de causa ni formalidad alguna.

El empleado que decide extinguir su contrato de modo previo al vencimiento del período de prueba, deberá hacerlo mediante una carta de renuncia dirigida con una antelación de treinta días a la fecha de su cese efectivo, salvo que solicite la exoneración de este plazo y el empleador admita su pedido.

La existencia de formalidades en el caso de la renuncia del trabajador se explica en la medida que el período aludido está planteado en nuestro ordenamiento laboral en beneficio del empleador.

El trabajador cesado dentro del período de prueba tiene derecho a las vacaciones trucas y a la compensación por tiempo de servicios que le pudiera corresponder, siempre que –en ambos casos– haya prestado servicios al menos durante un mes. Igualmente percibirá un sexto de la gra-

tificación si ha laborado como mínimo un mes calendario completo. Obviamente también a la remuneración equivalente al lapso laborado.

AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba, como regla, tiene una duración de tres meses, pudiendo ampliarse excepcionalmente previo acuerdo por escrito entre las partes del contrato, a seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y hasta un año tratándose del personal de dirección.

La ley supone, con suficiente razón, que el plazo de tres meses no es adecuado en todos los casos para determinar las capacidades y aptitudes del trabajador contratado, por tal motivo otorga al empleador la facultad de establecer convencionalmente un período más extenso. Se puede pactar un lapso de hasta seis meses si la labor por la que se contrata al trabajador es especialmente complicada, necesita una demostrable experiencia o pericia y requiere un alto nivel de calificación, o si este va a desempeñar un cargo de confianza.

El plazo puede ampliarse hasta el año en el caso de trabajadores de dirección, situación que se justifica en la medida que un puesto del cual puede depender el resultado económico de la empresa requiere una evaluación más detenida.

Debe quedar claro que la ampliación del período de prueba requiere de formalidades y causas específicas, se trata –además– de una facultad del empleador, por lo que no habría inconveniente alguno si se pactan plazos menores a los que la ley prevé, que son los máximos aceptables o, incluso, si ante trabajadores de confianza y de dirección, el empleador decide no hacer uso de ampliación alguna y se rige por el plazo legal de tres meses.

El reglamento con buen criterio normativo establece que los acuerdos de extensión del período de prueba que contengan plazos mayores a los expresamente permitidos, se entenderán referidos a los máximos que la ley determina.

Ante el silencio legal en cuanto a la oportunidad de pactar la ampliación del período de prueba, hay que interpretar que el momento idóneo es el de la suscripción del contrato de trabajo. Un convenio ampliatorio efectuado luego del inicio de las labores podría ser objetado por atentar contra el principio de irrenunciabilidad.

REINGRESO DEL TRABAJADOR

Si el empleador toma la decisión de recontractar a un trabajador que durante su contrato inicial no superó los tres meses, el lapso previo de labor se acumulará con el nuevo para el cómputo del período de prueba.

La solución es justa, pero no por eso deja de tener problemas en su aplicación práctica al tener casi necesariamente que conjugar las reglas para el cómputo de los plazos en meses y los plazos en días, que de acuerdo a lo normado en el artículo 183 del Código Civil, no son necesariamente coincidentes.

En otros ordenamientos laborales, el trabajador que reingresa lo hace sin período de prueba, la norma presume que el empleador conoce sus calificaciones al asumir la responsabilidad de contratarlo nuevamente y, por tanto, es ya irrelevante su evaluación.

Como es natural, en caso que el trabajador reingrese con el objeto de desempeñar una labor notoriamente diferente a la desempeñada con anterioridad, no es dable la acumulación del periodo de prueba, y es que la naturaleza de su nueva labor requiere también de la evaluación de habilidades distintas.

El artículo 16 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, dispone en su parte final que no corresponde la acumulación de períodos cuando el reingreso ocurre transcurridos tres años de producido el cese.

FACULTADES DISCIPLINARIAS DEL EMPLEADOR

Respecto a la facultad disciplinaria en caso de incumplimiento por el trabajador de alguna de sus obligaciones, el ordenamiento vigente no entra –lamentablemente– en mayores detalles, señalando tan solo que se debe respetar el principio de razonabilidad. Cuando corresponda, la regulación de las sanciones debe ser objeto de especial atención en el reglamento interno.

En ausencia de criterios normativos, es dable recurrir a la doctrina. La **razonabilidad**, estrechamente vinculada a la proporcionalidad, implica que la sanción debe guardar relación con la magnitud de la falta, caso contrario estaríamos ante un abuso del derecho. No es factible sancionar drásticamente por una falta leve, salvo que la conducta sea reiterada.

Otro aspecto relevante es la **inmediatez**, la sanción debe hacerse efectiva en el tiempo más breve posible desde la comisión de la falta o, al menos, desde que el empleador tomó conocimiento de ella, situaciones no necesariamente coincidentes. Obviamente, habría que analizar el caso concreto en el entendido que cualquier imposición de plazos sería arbitraria, y considerar –también– que la inacción del empleador por un lapso extendido da lugar a suponer que ha condonado la falta.

Por último, hay que tomar en cuenta que a una falta, debe corresponder una sanción, es la aplicación del aforismo latino **“Non bis in ídem”**. La doble sanción es contraria a la ley, sin embargo, hay que ser cuidadoso en este punto. Por ejemplo, ante una tardanza injustificada es procedente la amonestación del trabajador y el descuento por el tiempo no laborado. No hay en este supuesto doble sanción. El descuento es consecuencia del trabajo no efectuado, la sanción propiamente dicha es la amonestación.

GRADUALIDAD DE LAS SANCIONES

En cuanto a la gradualidad de las sanciones a los trabajadores, no se encuentra en las normas vigentes mención expresa, salvo una muy tangencial, referida a la impuntualidad reiterada como falta grave.

Para que las tardanzas repetidas puedan sancionarse con el despido, establece el literal g) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es necesario que antes se haya sancionado al trabajador con amonestaciones escritas y suspensiones.

De tal enunciado podemos colegir de modo general, que ante una falta leve es admisible la **llamada de atención**, que puede ser verbal o escrita. Es siempre conveniente dejar un registro documentado de toda sanción, por lo que se prefiere el uso de las amonestaciones escritas que pueden ser incluidas en el legajo personal del trabajador. La amonestación debe ser entregada al trabajador, bajo cargo de recepción, en caso se negare a firmar, se optará por la entrega mediante notario.

Frente a una infracción de mediana gravedad, el empleador está en la potestad de sancionar al trabajador con una **suspensión**. Se trata de un acto disciplinario que implica la suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo, no hay labor efectuada y tampoco pago de remuneraciones. En cuanto a la duración de la sanción de suspensión, cabe decir que por un extendido uso habitual, no por disposición legal, se considera que esta puede ser de entre uno y tres días. La suspensión debe ser comunicada al trabajador por escrito señalando con precisión la falta que le da origen, su duración y la fecha de inicio.

Un tema interesante es el de dilucidar la factibilidad de suspensiones superiores a los tres días si están consideradas en el reglamento interno de trabajo. Suponiendo que tal reglamento no ha sido objetado por los trabajadores y siempre que se respete el principio de razonabilidad, cabría concluir su procedencia.

La **máxima sanción disciplinaria es el despido por falta grave**, previa observancia de las formalidades de ley.

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El concepto de indemnización por despido aparece en la **antigua norma de estabilidad laboral, Decreto Ley N° 18471, dictada en 1970** durante la primera etapa del gobierno militar, y desde esa época permanece en nuestra legislación del trabajo, si bien con montos y condiciones variables para su percepción.

Curiosamente, en el estrecho lapso de quince meses, entre julio del año 1995 y octubre de 1996, mediante sendas leyes y decretos legislativos, la indemnización por despido pasó de calcularse sobre un sueldo, a medio sueldo, nuevamente a un sueldo y –por último– por una fe de erratas a un sueldo y medio por año, monto que se mantiene hasta hoy.

Demás está decir que el incremento a un sueldo y medio no obedeció a una justificada fundamentación técnica o jurídica, no fue tampoco el resultado de un reiterado reclamo de los sindicatos. Nada de eso, sencillamente se trató de una norma orientada a conseguir alguna simpatía política para el gobierno de turno.

Según un reciente estudio, nuestro ordenamiento laboral está entre los quince más rígidos del mundo en cuanto a prácticas de contratación y costos del despido, es un muy dudoso mérito.

Una indemnización que penaliza excesivamente la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador nos resta competitividad y desincentiva la inversión, es el obvio resultado de una legislación del trabajo en extremo inflexible.

El problema no es irresoluble, en lo inmediato se podría disminuir la indemnización a un sueldo, o a medio sueldo; incluso es factible modificar el cómputo de las indemnizaciones ya sea que se trate de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo, unificando criterios y ganando en simplicidad.

La indemnización por despido arbitrario se calcula de modo disímil de acuerdo al plazo estipulado en el contrato de trabajo. En caso de contratos a plazo indefinido, sobre un sueldo y medio por año de servicios, mientras que en las relaciones de trabajo a plazo fijo equivale a un sueldo y medio por mes dejado de laborar hasta su vencimiento. Se aplica siempre el tope de las doce remuneraciones.

En el supuesto de dos trabajadores con una remuneración de dos mil soles y cesados arbitrariamente al cumplir el primer año de servicios, contratados uno a plazo indeterminado y el otro a plazo fijo por dos años, tendríamos el siguiente cálculo de su indemnización. El contratado a plazo indeterminado percibiría un monto indemnizatorio equivalente a un sueldo y medio, esto es, tres mil soles. El trabajador cuyo contrato se pactó a plazo, recibiría como indemnización por despido la suma de veinticuatro mil soles.

La modalidad del cálculo produce estos resultados tan dispares, pese a que el tiempo laborado es exactamente el mismo. En los contratos a plazo indefinido la indemnización aumenta en la medida que el trabajador tiene mayor antigüedad, no así en los contratos a plazo fijo, donde la indemnización es mayor cuanto más tiempo falte hasta la fecha pactada de su terminación.

No parece existir mucha equidad en el asunto.

En realidad, en los dos supuestos de despido, el único hecho común y objetivo es el tiempo de servicios de ambos trabajadores, por lo que podría evaluarse unificar el cálculo de la indemnización en atención a este criterio.

EVOLUCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Dispositivo	Vigencia		Monto en remuneraciones ordinarias mensuales	Topes en remuneraciones ordinarias mensuales	
	Desde	Hasta		Mínimo	Máximo
D. Leg. 728	12.12.91	26.07.95	Una	Tres	Doce
Ley 26513	27.07.95	03.10.96	Una	-	Doce
D. Leg. 855	04.10.96	30.10.96	Media	-	Doce
D. Leg. 871(1)	31.10.96		Una y media(2)	-	Doce
(1) Establecida actualmente en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el D. S. N° 003-97-TR.					
(2) Mediante Fe de Erratas del 02.11.96 se estableció el monto de una y media remuneraciones ordinarias mensuales. Originalmente el D. Leg. 871 se refería a una remuneración ordinaria mensual.					

ALGUNAS NOTAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL

Hasta la introducción de la estabilidad laboral absoluta durante la primera fase del gobierno militar, el despido se encontraba regulado por el Código de Comercio –norma ciertamente poco ortodoxa para tratar temas propios del derecho del trabajo– luego modificado por la Ley del Empleado Particular. En resumen, el despido inmotivado era libre, requiriendo tan solo el otorgamiento de un preaviso –primero de treinta, luego de noventa días– o del abono de una indemnización que lo sustituyera. Procedía también el despido por inconductas del trabajador en casos puntuales. El despido por falta grave se castigaba con la pérdida de la compensación por tiempo de servicios.

Pasar de un sistema de despido abierto, a un régimen de estabilidad laboral absoluta debió haber sido bastante traumático. Probablemente por ese motivo el uso del vocablo “estabilidad” tiene en la actualidad una carga psicológica tan marcada y exagera con facilidad los ánimos, al extremo que cuanto más noticias se publican en referencia a la estabilidad, más tiende a contraerse la contratación laboral en una sintomática relación de causa - efecto.

La legislación vigente referida a la terminación de la relación de trabajo, está en las antípodas del despido con preaviso. De contrastarse ambos sistemas normativos, obviamente el actual se muestra como un cúmulo de disposiciones rígidas en exceso.

Contamos con un sistema medianamente flexible o absolutamente rígido, dependiendo con cual período histórico hagamos la comparación, y dependiendo también de la orientación ideológica del observador. Recordemos que un despido oneroso en demasía traba la contratación y dificulta el acceso a la formalidad.

LEX Soluciones

Gestión, análisis y desarrollo del contenido
jurídico y empresarial
www.lexsoluciones.com

Teléfono: 7254790
Correo electrónico: lex@lexsoluciones.com
Atención al cliente: info@lexsoluciones.com