

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. VALORACIÓN DEL TRABAJO HUMANO

JUAN PRADO QUISPE

Aún antes de que aparezca el hombre en el planeta Tierra, los animales existentes, antes que él, que a la vez fueron macho y hembra, tenían que alimentarse para su subsistencia. Al aparecer el ser humano, también fue con hambre, es decir, con necesidades que satisfacer y su primera necesidad fue el comer.

La teoría creacionista nos manifiesta en la Biblia que, Dios al crear al hombre le dijo “hoy les entrego para que se alimenten toda clase de plantas con semillas que hay sobre la tierra” (Génesis 1, 29), “puedes comer todo lo que quieras de los árboles ... (Génesis 2, 16). Queda claro que de acuerdo a esta teoría Dios creó un hombre con hambre, con necesidades vitales y la primera de ellas fue el comer.

Y sabemos que las necesidades humanas son múltiples, clasificadas como primarias, secundarias y superfluas, las que requieren ser satisfechas, sobre todo las primeras, que es de todos los días, todos los años, hasta morir.

Pero el instrumento básico para producir y adquirir estos bienes que satisfaga estas necesidades de todo el tiempo y de toda la vida, es el trabajo, que es el conjunto de actividades físicas o mentales realizadas por el hombre, que según lo diseña el artículo 22 de la Constitución Política vigente, “es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Estamos obligados a trabajar, es decir, producir y servir para la sociedad, por ello mismo si tenemos el deber de trabajar tenemos derecho al trabajo,

correspondiendo al Estado como deber primordial y esencial “garantizar la plena vigencia de los derechos humanos” (art. 44 Const.), entendiéndose entre ellos, el trabajo para comer

Pero además, siguiendo con el artículo 22, el trabajo es el cimiento, sobre el cual se levanta el bienestar de la sociedad, es la base sobre el cual se construye el edificio social, de allí la importancia y el valor de que el hombre tenga trabajo, porque también, es el instrumento mediante el cual este se realiza. El hombre se sentirá realizado solo por el trabajo. El sentirse realizado es el fin, el instrumento o medio es el trabajo, pero por este trabajo, en contraprestación, el hombre tiene derecho “a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual” (art. 24 Const.) He aquí el perfil del trabajo.

I. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Siendo las necesidades humanas exigencias de todos los días, y que cada día se incrementan, obliga tener trabajo todos los días. Varios profesores labora- listas han reflexionado al respecto; el tratadista Mario de la Cueva afirma: “La es- tabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la per- manencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exi- gencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas mo- dalidades es la esencia misma de la estabilidad, y la segunda es su seguridad o ga- rantía; sin esta segunda falta, la estabilidad sería una mera ilusión”.

Estabilidad laboral, significa en sí la permanencia en el empleo, que la re- lación de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo alguno. Hay un princi- pio de continuidad en la labor.

Los labora- listas sostienen que existen razones fundamentales para la esta- bilidad laboral en el mundo:

1. **Las razones económicas;** las determinan la misma naturaleza bio- lógica del ser humano, es un ser con necesidades que satisfacer, y estas son de toda la vida, permanentes, estables.

El eminente labora- lista Teodosio Palomino Ramírez, en su obra *El Derecho del Trabajo en el siglo XXI* nos dice: “No se atreverá el

trabajador a comprar o construir una casita, si no tiene seguridad de poder cumplir con sus obligaciones de pago. No adquirirá bienes al crédito por temor a no poder responder con el producto de su trabajo. No podrá pensar en mandar a sus hijos a centros de estudios superiores o costear sus vacaciones, si no tiene la garantía de estar en condiciones de cumplir con los pagos respectivos oportunamente. Entonces, no hay duda que una estabilidad laboral beneficia, en general, a la economía de un país (...)

Corresponde al Estado la obligación *in perenne* de “promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (art. 23 Const.). Además, siendo el trabajo un derecho, es “deber prioritario del Estado garantizar la plena vigencia” de este derecho (art. 44 Const.).

Pero además, el trabajador, teniendo estabilidad laboral habrá asegurado estabilidad remunerativa, la que debe ser “suficiente” para cubrir sus “necesidades materiales y espirituales de él y su familia”.

- 2. Las razones sociales;** las determina el hecho de que el trabajador no solo debe ser considerado individualmente, sino con esposa e hijos que mantener. Y los hijos piden pan todos los días, las necesidades son de todo el tiempo en vida. Entonces con estabilidad lo que se trata es proteger a la familia, reconocida como el “instituto natural y fundamental de la sociedad” (art. 4 Const.). Siendo así, “tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (art. 16, inc. 3) Declaración Universal de Derechos Humanos).

Tendremos en cuenta que una estabilidad laboral contribuirá a una estabilidad familiar y hasta sentimental. Hay un adagio popular que dice: “cuando la falta de empleo o de ingresos entra por la puerta, el amor sale por la ventana”.

- 3. La razón psicológica;** está determinada porque el ser humano requiere estabilidad emocional, personal y familiar, requiere “paz y tranquilidad”, gozar en su entorno de un “ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”, además es también derecho (art. 2, inc. 23 Const.).

Teniendo trabajo estable, sin interrupciones, determinado por los plazos fijos o renovaciones, y debidamente remunerado para cubrir las “necesidades materiales y espirituales”, se garantizará su estabilidad emocional al poder cumplir con su misión.

4. **La razón del futuro**, también entra en juego porque con un trabajo estable, continuado en el tiempo, se garantiza una aportación ininterrumpida para lograr y tener en un futuro al terminar su ciclo laboral una pensión aceptable de jubilación, con la cual asegurará la existencia de una vejez hasta su muerte.
5. **La razón constitucional**; está determinada por la necesidad que tiene el trabajador de tener una garantía jurídica que lo ampare y seguridad de su cumplimiento, por lo tanto, se hace necesaria la figuración como derecho en la Carta Magna, norma superior en el ordenamiento jurídico

II. DERECHO ADQUIRIDO

Derecho adquirido, es aquel que ha entrado definitivamente al patrimonio de una persona o, a toda situación jurídica creada definitivamente. El que está irrevocable y definitivamente adquirido antes del hecho, del acto o de la ley que se les quiere oponer para impedir su pleno y entero goce. Es el derecho perfecto, nacido por el ejercicio integralmente realizado, o por haberse íntegramente verificado todas las circunstancias del acto idóneo según la ley en vigor para atribuir derecho.

Supone la ocurrencia de un hecho adquisitivo, generados de una relación jurídica concreta. Se materializa cuando un sujeto tiene ya un derecho como suyo, en carácter de titular, por haber pasado a integrar su patrimonio. Por ello la jurisprudencia considera derecho adquirido a la consecuencia de un acto idóneo y susceptible de producirlo en virtud de la ley del tiempo en que el hecho tuvo lugar.

La situación humana exige hacer de la actividad del trabajo un derecho adquirido.

La expresión Derecho Adquirido lo encontramos en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, tal es así que en su artículo 3 dice: “Hace carrera el servidor nombrado y por tanto tiene derecho a estabilidad laboral indeterminada de acuerdo a ley”.

El artículo 6 de la norma reglamentaria sigue estipulando que: “La Carrera Administrativa proporciona estabilidad, en tal sentido, las disposiciones establecidas en la presente norma están orientadas a protegerla y preservarla y deben ser respetadas, tanto por las autoridades administrativas como por los servidores y las organizaciones que los representan.

Cualquier variación que en lo sucesivo sea necesario llevar a cabo, **no podrá afectar los derechos adquiridos del servidor** y se realizará con la anticipación que corresponda para su correcta aplicación

La relación laboral no puede interrumpirse, sino por las causales que fija la ley”.

Este Reglamento sigue reiterando en su artículo 34 que: “La estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento. No existiendo periodo de prueba”.

III. ESTABILIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

En el Perú, para el Sector Público, hace 83 años que se estableció la estabilidad laboral, cuando el Presidente de la Junta Nacional de Gobierno don David Samanez Ocampo y Sobrino, emitió el Decreto Ley N° 7455 el 27 de noviembre de 1931.

“Artículo 1.- Los derechos y obligaciones de los empleados públicos serán determinados oportunamente por un Estatuto Especial.

Artículo 2.- Mientras se dicta el Estatuto de los empleados públicos, **se considera a estos inamovibles**, salvo que ocurra alguna de las causas de separación a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 3.- Se considera como causa justificada de separación:

- A) La grave indisciplina
- B) El abandono del cargo por más de quince días
- C) La comisión de delitos previstos en el Código Penal
- D) La incompetencia o inmoralidad debidamente comprobada
- E) La supresión justificada del empleo

4.- La resolución que separe a un empleado público de su cargo tendrá que hacer referencia expresa a la causa que motiva la separación”.

Para trabajadores públicos contratados que prestan servicios de naturaleza permanente y que tengan más de un año ininterrumpido de labores, gozan de una especie de estabilidad en el trabajo, otorgado por el tiempo de trabajo. Así lo establece la Ley N° 24041 de fecha 27 de diciembre de 1984 dictada por el presidente Fernando Belaunde Terry:

“Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, **que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos** sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.

Artículo 2.- No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- Trabajos para obra determinada
- 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada
- 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración
- 4.- Funciones políticas o de confianza”.

Por todas estas razones y otras derivadas de la dignidad humana como fin supremo de la sociedad y del Estado, recomendamos: Incorporar en la Constitución Política del Perú, en el Capítulo II: de los derechos sociales y económicos del Título I y en las leyes laborales correspondientes, el derecho de los trabajadores públicos o privados, **El Derecho a la estabilidad en el trabajo** y que solo podrán ser cesados del trabajo con las garantías del debido proceso, por faltas cometidas; por existir antecedentes legales y razones, económicas, sociales y de supervivencia humana, modificándose el artículo 27 de la Carta magna vigente.