



INFORME N° 71 -2017-MTPE/2/14.1

PARA : Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

DE : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : a) Oficio N° 1101-2016/GRP-DRTPE-DR
b) H.R. N° 156194-2016-EXT

FECHA : 19 de setiembre de 2017

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre el registro de contratos de trabajo al amparo de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.

II. BASE LEGAL

- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante LPCL.
- Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, en adelante DL 1246.
- Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, en adelante Reglamento de la LPCL.

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia a), la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura nos consulta sobre el registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, celebrados antes de la entrada en vigencia del DL 1246. Del mismo modo, nos consulta respecto a la obligación de registro de los contratos de trabajo a tiempo parcial.

Ahora bien, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales comprendidos en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las Instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal. En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

IV. ANÁLISIS

a) Sobre el registro de contratos sujetos a modalidad

1. A partir del 11 de noviembre de 2016 ya no resulta obligatorio el registro administrativo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, pues el DL 1246 modificó el artículo 73° de la LPCL, suprimiendo la parte referida a la presentación de una copia de los referidos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
2. Ahora bien, ¿qué sucede con los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados antes del 11 de noviembre de 2016? Por la teoría de los hechos cumplidos asumida por la Constitución Política¹, queda claro que, si dichos contratos no se registraron ante la Autoridad Administrativa de Trabajo hasta el 10 de noviembre de 2016, desaparece a partir del día siguiente la obligación de registro de tales actos jurídicos.
3. Desde luego, la extinción de la obligación de registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, a partir del 11 de noviembre de 2016, es independiente de las consecuencias jurídicas que puedan derivarse contra el empleador de configurarse algún incumplimiento por la falta de registro oportuno bajo la normativa anterior². En este caso, nuevamente desde la teoría de los hechos cumplidos, sólo existirá un incumplimiento si la obligación de registro vencía el 10 de noviembre de 2016 como máximo y no tuvo lugar; así, si la obligación de registro vencía posteriormente no se configura algún tipo de incumplimiento laboral por la falta de registro del contrato de trabajo sujeto a modalidad.
4. Cabe resaltar que la Autoridad Inspectiva de Trabajo sólo podría sancionar el incumplimiento de registro antes mencionado si es que hubiera verificado la ocurrencia de la infracción laboral hasta antes del 11 de noviembre de 2016. Una sanción administrativa producto de una verificación a partir del 11 de noviembre de 2016 significaría la aplicación ultractiva de una obligación derogada.
5. Finalmente, esta Dirección considera pertinente pronunciarse respecto a la obligación del empleador de entregar al trabajador una copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad. Si bien el artículo 83 del Reglamento de la LPCL establecía que el plazo es de tres (03) días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con la supresión de esta obligación según lo dispuesto por el DL 1246, recomendamos entregar a los trabajadores una copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (03) días hábiles contados desde su suscripción.

b) Sobre el registro de contratos a tiempo parcial

¹ Conforme al artículo 103 de la Constitución Política, "(...) [l]a ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. (...)".

² El artículo 81 del Reglamento de la LPCL disponía que ante el incumplimiento de la obligación de registro procedía la imposición de una multa y el pago de una tasa por registro extemporáneo.



6. La contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador. Así, el tiempo parcial no es propiamente una modalidad de contratación distinta del contrato a tiempo indeterminado y del contrato sujeto a modalidad, siendo lo relevante la prestación de labores por un tiempo menor al habitual³. Esto significa, por ejemplo, que pueden existir trabajadores *permanentes* a tiempo parcial o también trabajadores *temporales* a tiempo parcial. Ello es así porque el tiempo parcial no incide en la duración del vínculo laboral, sino en la duración de la jornada de trabajo.
7. Cabe indicar que, conforme al artículo 13 del Reglamento de la LPCL, el contrato de trabajo a tiempo parcial debe ponerse en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.
8. Ahora bien, tomando en consideración las modificaciones establecidas por el DL 1246, se entiende que ha sido suprimida la obligación de registrar los contratos a tiempo parcial que se encuentren sujetos a modalidad. Sin embargo, la obligación de registro administrativo se mantiene respecto de aquellos contratos a tiempo parcial de duración indeterminada.

c) Recomendación

9. Ahora bien, en aquellos casos en los que el empleador presente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los contratos sujetos a modalidad, sean estos a tiempo completo o a tiempo parcial, el órgano receptor debe tener en cuenta que, conforme al artículo 134 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, debe recibirse toda la documentación presentada por los administrados, esto es, no procede un rechazo de facto por el funcionario. En estos casos, la información recibida (los contratos sujetos a modalidad y la información que la acompaña) debe ser devuelta luego con la respectiva explicación del funcionario competente.

V. CONCLUSIONES

A partir del 11 de noviembre de 2016, no existe la obligación de registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los contratos de trabajo sujetos a modalidad, sean estos a jornada completa o a tiempo parcial. Los contratos suscritos con anterioridad siguen las reglas detalladas en los puntos 2, 3 y 4 del presente informe.

³ En esa línea, el Convenio N° 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con carácter de recomendación para el Estado peruano por no haberlo ratificado, señala en su artículo 1 que el "trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Finalmente, cabe indicar que la situación jurídica expuesta en el presente informe podría modificarse en caso el Poder Legislativo apruebe algún Proyecto de ley en curso relativo a la modificatoria o derogación del DL 1246.

Atentamente,

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo