



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 085 -2013-MTPE/2/14.1

Para: Gastón Remy Liacsa
Director General de Trabajo

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

Fecha: 25 de octubre de 2013

Asunto: Consulta laboral (H.R. 137210-2013-EXT)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
25 OCT. 2013
RECEPCION
Registra: Hora: 11:50

Me es grato dirigirme a usted para remitirle la respuesta a la consulta formulada por LIMA AIRPORT PARTNERS, sobre la posibilidad de sujetar a condición resolutoria la vigencia de contratos de trabajo a tiempo indeterminado y de duración determinada. Al respecto, cumpla con informarle lo siguiente:

La condición resolutoria es una modalidad del acto jurídico regulada por el Código Civil. Sobre el particular, una lectura a contrario del artículo 171 de la referida norma conduce a sostener que toda condición resolutoria debe ser lícita y posible, física y jurídicamente.¹ Desde luego, cumplida la condición, entendida como un hecho de ocurrencia futura e incierta, se extingue el correspondiente acto jurídico.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) no regula la aplicación de la condición resolutoria en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Sin embargo, consideramos que, en tanto éste constituye un acto jurídico, resulta posible sujetar su vigencia a una condición resolutoria, aplicando supletoriamente la normativa civil.²

No obstante lo expuesto, opinamos que la posibilidad de incluir una condición resolutoria en un contrato laboral a tiempo indefinido debe ser admitida sólo de forma excepcional. Y es que, de otro modo, podría vaciarse de contenido el derecho fundamental al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política, que

¹ El artículo 171 del Código Civil expresa que "(...) la condición resolutoria ilícita y la física y jurídicamente imposible se consideran no puestas".

² De acuerdo con el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, "[l]as disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza".





garantiza la conservación del empleo mientras no existan circunstancias justificadas que impidan su continuidad.³ Además, recuérdese que, por la preferencia constitucional y legal a favor de los contratos de trabajo a tiempo indefinido, la duración de la relación laboral, más que a la preferencia de las partes, debe responder a criterios objetivos vinculados a la naturaleza de las labores que realizará el trabajador.⁴

Siendo esto así, consideramos que, como mínimo, la condición resolutoria, en tanto causa de extinción de un contrato a tiempo indeterminado, debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Debe ser acordada por escrito, sin que se incurra en ningún vicio en la manifestación de la voluntad, como la intimidación por ejemplo.
- b) Su realización no debe depender ni de la voluntad del empleador ni de la conducta del trabajador.
- c) Su inclusión debe justificarse en circunstancias que guardan una relación directa con el respectivo contrato de trabajo.
- d) En ningún caso, puede significar un abuso de derecho por parte del empleador o la renuncia del trabajador a derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.⁵
- e) No puede originar la inobservancia de las disposiciones legales previstas para la extinción del contrato por otras causas, como aquellas referidas a la terminación de los contratos por causas objetivas.

Por otra parte, en lo que a los contratos sujetos a modalidad se refiere, notamos que la normativa laboral admite expresamente el cumplimiento de la condición resolutoria como una causa de extinción de estos.

En efecto, el artículo 16.c del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que "son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad (...)".

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: Gaceta Jurídica, segunda edición, 2008, p. 21.

⁴ Ibidem, p. 16.

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Ara Editores, primera edición, 2006, p. 41. Recuérdese, además, que el artículo 103 de la Constitución Política proscribió de forma general el abuso de derecho y el artículo 26.2 de la Constitución señala que en la relación laboral debe respetarse el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.



Sin embargo, una interpretación sistemática entre dicho artículo y las disposiciones que regulan a los contratos sujetos a modalidad, contenidas en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conduce a entender que el artículo 16.c, más que permitir un empleo indiscriminado de la condición resolutoria en cualquier contrato modal, se limita a resumir las formas específicas de extinción que la ley, según corresponda, ya ha previsto para aquellos contratos. A título de ejemplo, consideramos que cuando el artículo 16.c señala a la condición resolutoria como una causa de extinción se está refiriendo al contrato de suplencia (artículo 61); y cuando menciona el vencimiento del plazo, se está refiriendo al contrato por inicio o incremento de actividad (artículo 57).

De acuerdo con todo lo expuesto, concluimos que, excepcionalmente, es posible sujetar a una condición resolutoria la vigencia de un contrato a tiempo indeterminado, siempre que, como mínimo, se observen los requisitos señalados en este informe. Asimismo, la posibilidad de incluir una condición resolutoria en los contratos sujetos a modalidad depende de la específica habilitación legal que exista en cada tipo de contrato modal.

Quedo a su disposición para cualquier ampliación o aclaración al presente informe.

Atentamente,


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