



**Universidad Científica del Perú**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
METODO DE CASO JURÍDICO**

**“RESOLUCION DE CONTRATOS LABORALES A PLAZO INDETERMINADO  
CASACION LABORAL N° 4936-2014- CALLAO”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADA**

**AUTOR : SUSAN GABRIELA ANDRADE VELA**

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú**

**2017**

APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (método de Caso Jurídico), sustentando en acto público el día 06 de agosto del 2017, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr ROGER ALBERTO CABRERA PAREDES

(PRESIDENTE DEL JURADO)



Mgr THAMER LOPEZ MACEDO

(MIEMBRO DEL JURADO)



Mgr ARMANDO FERNANDEZ HERNANDEZ

(MIEMBRO DEL JURADO)



Mgr MARTÍN TUESTA GOMEZ

(ASESOR)

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a nuestro Dios Todopoderoso por ser mi soporte fundamental.

A mi familia, principalmente a mi Mami Dalila Vela Riva y mi Papi Walter Andrade mozombite, y por ultimo no menos importante a mi esposo EDUARDO Gómez Alva , por su interminable apoyo incondicional en todos estos años.

A “*mi gordita*” zoe Ximena gomez alva por ser mi principal motivo de superación .

Finalmente, va dedicado a las personas que contribuyeron con su ayuda para la realización de este trabajo, ya sean mis amigos, familiares y personas que me brindaron información.

***La Autora***

## **AGRADECIMIENTO**

A la “UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ” por ser mi Alma Mater.

A los Profesores del Programa de Suficiencia Profesional, por brindarme sus conocimientos, experiencias y sobre todo por dame las pautas necesarias y todo su tiempo para realizar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros de mi promoción por todo su apoyo

***La Autora***



FACULTAD DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a las 20:00 horas del día Viernes 04 del mes de Agosto del año 2017, se reunió el Jurado Examinador, que firma al final del presente documento, para evaluar la sustentación de la bachiller:

SUSAN GABRIELA ANDRADE VELA

En la modalidad de: TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL – METODO CASO JURIDICO, con el tema "Resolución de Contratos Laborales a Plazo Indeterminado. Casación Laboral N° 4936-2014-Callao"

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar:

Table with 5 columns: Indicador, Examinador 1, Examinador 2, Examinador 3, Promedio. Rows include: Dominio del Tema, Calidad de redacción, Competencia expositiva, Calidad de las respuestas, Uso de terminología especializada, Calificación final.

Calificación final (en letras) Quince

Leyenda:

Legend table with 3 columns: Indicador, Descripción, Puntaje. Rows: A Deficiente 1, B Regular 2, C Satisfactoria 3, D Optima 4

Presidente :Dr. ROGER A. CABRERA PAREDES

Miembro :Abog. NESTOR FERNANDEZ HERNANDEZ

Miembro :Abog. THAMER LÓPEZ MACEDO

Handwritten signatures of the examiners with '(Firma)' labels.

## RESUMEN

Es así que el presente trabajo busco dar conocer más a fondo sobre la casación LABORAL N° 4936-2014- CALLAO, los conceptos claves para un mejor entendimiento como es contratos a plazo determinado e indeterminado, reposición , despidos , y asimismo un análisis del artículo 16, inciso c), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"). No obstante, no solo se hablara una interpretación literal de dicho dispositivo, pretende también un análisis desde el bloque de constitucionalidad, considerando los derechos y principios en juego. **MATERIAL Y MÉTODOS;** se utilizo una ficha de análisis de documentos , analizando una muestra consistente en la Casación laboral N° 4936-2014- Callao. A través del método investigación DESCRIPTIVA-EXPLICATIVA socio-jurídico el diseño fue no experimental ex post facto. **EL RESULTADO:** se declaro fundada la demanda en el sentido que se solicita que se declare que el cese de los demandantes se produjo por despido incausado y en consecuencia se cumpla con reponerlos a sus puestos de trabajo, **CONCLUSIONES** El cumplimiento de la condición resolutoria como causal de extinción de los contratos de trabajo es aplicable tanto a los contratos sujetos a modalidad como a los contratos a plazo indeterminado. Solo es posible incorporar una condición resolutoria en los contratos de trabajo cuando se verifiquen los siguientes requisitos: (i) que se trate de un hecho futuro e incierto; (ii) que la condición resolutoria no suponga un abuso de derecho por parte del empleador; y, (iii) que sea posible, física y jurídicamente. Adicionalmente, la condición debe respetar los principios-derecho a la estabilidad laboral, así como el de la ajenidad de los riesgos

**Palabras claves:** contratos a plazo determinado e indeterminado, reposición, despidos, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

}

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
APROBACIÓN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	viii
<b>CAPÍTULO I</b>	
Introducción	01
<b>CAPÍTULO II</b>	
2.1. Marco Teórico Referencial	03
2.1.1 Antecedentes de la investigación	03
2.1.3. Definiciones conceptuales	04
2.2. Objetivos	44
2.2.1. Objetivo general	44
2.2.2. Objetivos específicos	44
2.3. Variables	44
2.3.1 Identificación de las variables	44
2.4. Supuestos	44
<b>CAPÍTULO III</b>	
3.1. Metodología	45
3.2. Muestra	45
3.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	45
3.4. Procedimientos de Recolección de Datos	45
3.5. Validez y Confiabilidad del Estudio	46
3.6. Plan de Análisis, Rigor y ética	46
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Resultados	47
<b>CAPÍTULO V</b>	
Discusión	48
<b>CAPÍTULO VI</b>	

Conclusiones	49
<b>CAPÍTULO VII</b>	
Recomendaciones	50
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
Bibliográficas	51
<b>CAPÍTULO IX</b>	
Anexos	
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: casación laboral N° 4936-2014- callao”	
Anexo N° 03: LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL	



## ÍNDICE DE TABLAS

	PAG
CUADRO DE CONTRATOS MODALES	54
DURACION DE CONTRATOS SIJETOS A MODALIDAD	55

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

El Derecho del Trabajo identifica como figura contractual principal el contrato de trabajo de duración determinada. Esta preferencia se debe a que el pleno disfrute de los beneficios y protecciones que las normas laborales establecen se configura mejor en una relación con vocación de continuidad.

La razón **ES** que **IMPORTANTE** conocer ya que por desconocimiento o por un ánimo fraudulento, los empleadores han utilizado tipos contractuales diversos a los contratos de trabajo de duración indeterminada, encubriendo actividades permanentes y precarizando las condiciones de los trabajadores.

En el devenir del tiempo, las relaciones de trabajo han ido cambiando en virtud de la forma en cómo se desarrolla y desenvuelve el mercado laboral. **EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** en este caso se trata de identificar si se puede incorporar cláusulas resolutorias en un contrato de trabajo a plazo indeterminado

Ante ello, nuestro ordenamiento jurídico ha previsto formas de extinción de un contrato a plazo determinado, pero existe muy poca información sobre los contratos a plazo indeterminado por lo que a efectos de respetar el núcleo esencial del derecho al trabajo que goza de consagración constitucional. A continuación, analizaremos cuál es la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo.

**ANTECEDENTES** en esta casación no se encontró antecedentes al caso puesto que mediante esta casación se logró un precedente respecto a la inclusión de las cláusulas resolutorias de los contratos de trabajo a plazo indeterminado

**ESTA IMPORTANCIA** radica en identificar a los sujetos que hacen posible la relación laboral sin dejar de reconocer la trascendencia de la naturaleza de los mismos, pues cada vez resulta más complicado reconocer a una de estas partes para que la legislación laboral pueda brindarles la tutela adecuada en su desenvolvimiento dentro del mundo laboral.

No obstante, la escasa regulación laboral, intentaremos brindar alcances sobre tales conceptos identificando, por una parte, algunos de los distintos tipos de los sujetos en virtud de las diversas características que pueden presentar y, por otra parte, las situaciones que hacen cada vez más complicado reconocerlos. Asimismo, detallaremos una clasificación sobre los tipos de trabajador y empleador, así como los diversos efectos legales que se derivan de la clasificación apoyándonos tanto en la doctrina como en la jurisprudencia pertinente.

**La razón ES** que **IMPORTANTE** conocer ya que por desconocimiento o por un ánimo fraudulento, los empleadores han utilizado tipos contractuales diversos a los contratos de trabajo de duración indeterminada, encubriendo actividades permanentes y precarizando las condiciones de los trabajadores.

**EL OBJETICO GENERAL:** Determinar si se puede incluir cláusulas resolutorias a un contrato de plazo indeterminado, **OBJETIVO ESPECÍFICO:** a) Especificar porque se demandó la desnaturalización de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado: b) Indicar que norma regula los contratos modales en el ordenamiento jurídico peruano.

A efectos de lograr este propósito, el contenido de la tesina se distribuirá en tres secciones. En la primera se abordará los conceptos generales de los distintos temas a tratar en la segunda se abordará el régimen de extinción de los contratos de trabajo en el ordenamiento peruano, entre ellos el cumplimiento de la condición resolutoria. En la segunda subsección. Finalmente, en la tercera sección se hará un Análisis de la casación 4936-2014-callao.

Asimismo, en las siguientes líneas, desarrollaremos los principales aspectos de la contratación laboral directa prevista en la legislación peruana. En tal sentido, describiremos los aspectos centrales del contrato de trabajo diferenciándolo de algunas figuras afines, las clases de contratos de trabajo analizando sus características y diferencias más relevantes, para, finalmente, referimos a las transformaciones del sistema de contratación laboral peruana. Además, detallaremos algunos alcances jurisprudenciales sobre el contrato de trabajo y sus figuras afines. Con el objetivo de dar un mejor alcance sobre los contratos laborales que es el principal tema a tratar.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEORICO REFERENCIAL.

#### 2.1- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

**REVISTA DERECHO & SOCIEDAD, N° 45 , OCTUBRE 2015 / ISSN 2079-3634** .- En ese sentido, se aprecia que la condición resolutoria contenida en los contratos celebrados, resulta válida, por no ser contraria a las leyes, al orden público, ni a las buenas costumbres, asimismo, tampoco se está afectando el principio de irrenunciabilidad de derechos contenidos en la Constitución Política del Estado y la Ley, menos aún constituye un abuso del derecho por parte de la demandada; en consecuencia, resulta una causal válida de extinción del contrato celebrado entre las partes. Por lo que se declaró infundado el recurso de casación.

**DIARIO OFICIAL EL PERUANO (06.08.2015)** La Corte Suprema fija un margen de flexibilidad dentro de la rigidez del sistema laboral, permitiendo la extinción de un contrato de trabajo a plazo indeterminado mediante una condición resolutoria, sostuvo Jaime Cuzquén, socio de Tsuboyama, Cuzquén & Nicolini Abogados. Posición que abriría la posibilidad a las empresas de pactar que la producción de ciertas situaciones en las que exista un elemento objetivo ajeno a las partes, como un conflicto social o ambiental, permita la extinción del contrato de trabajo, detalló. El supremo tribunal abre, pues, el debate sobre la condición resolutoria en los contratos de trabajo, considerando la posición del Tribunal Constitucional en materia de estabilidad laboral,

**CAS. LAB. N° 11608-2014 CALLAO**, sostuvo que en un contrato de trabajo cualquiera sea su naturaleza, es posible incluir una condición resolutoria. Sin embargo, esta por ser un elemento accidental incluido el contrato de trabajo, debe estar expresamente pactada. Es que el A quem consideró que la condición resolutoria también se puede aplicar a los contratos de duración a plazo indeterminado; siendo que al haberse establecido en el presente proceso que hubo desnaturalización de los contratos modales, originados en contratos a plazo indeterminado, el mencionado Colegiado trasladó dicha condición a estos últimos, señalando que el despido de los actores se debió al cumplimiento de tal condición resolutoria.

## ANTECEDENTES DE LA CASACIÓN

Lima Airport Partners SCRL requería contar con Oficiales de Seguridad Aeroportuarios que le permitieran brindar el servicio específico de seguridad en las zonas restringidas del Aeropuerto Internacional “Jorge Chavez”, necesidad que venía cubriendo mediante la subcontratación de personal a través de empresas de intermediación laboral. En el año 2006 a raíz de la entrada en vigencia del D.S. N° 007-2006-

MTC, Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil, se prohíbe la subcontratación del personal considerado como Oficial de Seguridad Aeroportuaria (artículo 7°.2), por lo que Lima Airports Partners SCRL interpone demanda de amparo ante la Corte Superior de Justicia de Lima, solicitando la inaplicación de la disposición antes reseñada, procediendo a suscribir a partir del año 2007 contratos sujetos a modalidad con los demandantes, para que presten servicio como Oficiales de Seguridad aeroportuaria, los mismos que se fueron prorrogando. Es así que a partir del año 2010 en las renovaciones se introduce una cláusula resolutoria en la cual se establece que mientras se mantuviera en trámite el proceso de amparo ya reseñado, se encuentra plenamente justificada la temporalidad de la contratación de los Oficiales Aeroportuarios que brindan el servicio de seguridad en las zonas restringidas del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez realizada de conformidad con lo dispuesto en el art. 82° de la LPCL y subsiste, asimismo, la necesidad de mantener todas las posiciones laborales que la empresa tuvo que implementar en aplicación del numeral 7.2 del art. 7° del D.S. N° 007-2006-MTC, hasta que sea notificada la resolución que sea expedida por el Tribunal Constitucional (TC) que declare fundada la demanda y deje sin efecto la aplicación del artículo antes reseñado, poniéndose así fin definitivamente al proceso judicial. Dicho proceso culminó con la expedición de la Sentencia del TC N° 3128 2011-PA/TC de 16.04.2011 en la cual se declaró inaplicable para Lima Airport Partners SCRL el art. 7°, numeral 7.2, del D.S. N° 007-2006- MTC y el art. 5°.3 de la Ley N° 28404. En mérito de lo antes resuelto Lima Airports Partners SCRL cursó cartas notariales a los trabajadores poniendo en su conocimiento la expedición de la sentencia de amparo y la conclusión de sus contratos en aplicación de la condición resolutoria pactada

Es así que desde el año 2013 y a raíz del fallo del Tribunal Constitucional que resolvió la demanda de amparo iniciada por LAP, se ha empezado a discutir en sede judicial una serie de controversias en las que se ha ingresado a analizar la validez de incorporar una condición resolutoria en contratos de trabajo de naturaleza indefinida.

## 2.1.1. DEFINICIONES TEÓRICAS.

### EL TRABAJADOR

En nuestro país no existe una norma general que nos brinde un alcance de la definición del trabajador tal como lo hace, por ejemplo, la legislación laboral española en el artículo 1 inciso 1) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, a lo largo de los primeros artículos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N° 003-97-TR (en adelante, la "LPCL"), podemos encontrar ciertos elementos que coinciden con los que la ley española atribuye para definir al trabajador

En este sentido tenemos que un trabajador, atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL (artículos 4, 5, 6 y 9), **es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último.** De esta manera se puede observar que la LPCL menciona los elementos que sirven para identificar cuándo nos encontramos ante una verdadera relación laboral.

El primero de estos elementos, la prestación personal, implica que el trabajador es quien presta personalmente servicios a favor del empleador. Sin embargo, esto no enerva el hecho de que por la misma naturaleza de la labor, el trabajador pueda auxiliarse de familiares directos (como esposa e hijos) que dependan directamente de él siempre que se trate del trabajo a domicilio, en concordancia con el artículo 5 de la LPCL. De esta manera, este elemento nos lleva a la conclusión, dado el carácter personal propio de la relación laboral, que el único que puede prestar un servicio de manera personal y directa es el ser humano

Como segundo de estos elementos subordinación o dependencia jurídica y que es clave en la distinción respecto de los servicios personales regulados por el código civil. Este elemento supone la sujeción del trabajador al poder directo del empleador lo que acarrea la facultad de este último de organizar y dirigir la actividad del trabajador, así como fiscalizar el cumplimiento de sus directivas y sancionar sus actividad cuando se incurra en falta.

El último elemento, la remuneración, supone que el trabajador reciba una contraprestación en virtud de la puesta a disposición de sus servicios al empleador. Esto no supone que la remuneración sea efectivamente pagada al trabajador sino que se haya pactado un pago por la labor realizada

No obstante la existencia de estos tres componentes creemos que los elementos adicionales de la voluntariedad y la ajenidad. No presentes en nuestra normativa laboral pero sí atendidos por la previamente mencionada legislación española, terminan de completar la definición de trabajador

Queremos al respecto detallar un poco los alcances sobre lo que significa la voluntariedad y el carácter personal de la labor prestada por un trabajador, dado que ya hemos hablado previamente sobre los otros elementos que caracterizan los servicios prestados por un trabajador.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que cuando una persona realiza una prestación de servicios de forma libre y voluntaria no quiere decir si no que tales labores responden a la celebración de un acuerdo, un pacto entre el trabajador y su empleador. En otras palabras, un trabajador se obliga a prestar sus servicios en tanto ha consentido, ha acordado libremente con su empleador a realizarlos a cambio de una contraprestación (remuneración), es decir, no ha sido compelido, coaccionado u obligado a llevarlos a cabo. Tan importante resulta este carácter que tiene hasta reconocimiento constitucional.

## **EL EMPLEADOR**

Desarrollados ciertos puntos referidos al trabajador como una de las partes de la relación jurídica laboral, ha llegado el momento de definir ciertos criterios que giran en torno al concepto del empleador como la otra parte de la relación jurídica de trabajo. Empezamos describiendo los lineamientos que nos ayuden a definir lo que se entiende por empleador.

Tal como sucede con el trabajador, nuestra ley laboral general no ha definido qué se entiende por empleador así que seguiremos la misma metodología que la empleada para el trabajador. Lo más cercano que tenemos a ello lo dispone el artículo 9 de la LPCL **que encauza el ejercicio del poder de dirección que el empleador ejerce sobre sus trabajadores.**

La norma laboral española, el Estatuto de los Trabajadores, considera como empresario a la contraparte subjetiva del trabajador y lo define como aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores le brinde. En este sentido, no solo una persona física puede contratar laboralmente sino también una sociedad anónima (persona jurídica) o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes) por ejemplo. De esta manera se puede observar que no importan las características profesionales o personales del empleador, su configuración jurídica en la que resulta indiferente el régimen legal bajo el cual se acoge el empleador (entidades de Derecho Privado o de Derecho Público) o la finalidad misma de la organización, lo relevante es que aquel sea quien reciba los servicios, y que a su vez reúna las características de ajenidad y dependencia.

Las tendencias globalizadoras han provocado que actualmente la figura del empleador asuma diversas manifestaciones que van desde una simple relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras complejas y de carácter triangular o multilateral (“services” o intermediación laboral, **outsourcing** o tercerización de servicios, subcontratación, grupo de empresas, etc.) supuestos que pueden confundir al trabajador inmerso en estas situaciones respecto a identificar a su empleador. Como consecuencia de lo descrito no siempre el trabajador laborará en la empresa que lo contrató, es decir su centro de trabajo no se verá identificado con las instalaciones de la entidad que contrató sus servicios, o simplemente la empresa contratante no tiene un espacio físico en el cual podrá desempeñarse, por lo que el centro de labores podría ser el mismo domicilio del trabajador por ejemplo.

La empresa como tal es el núcleo material y humano donde se desarrollan las relaciones de trabajo, y donde las partes laborales convienen las condiciones y circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevará a cabo la prestación personal del servicio. El

centro de trabajo, por su parte, es el escenario físico en donde las relaciones laborales, y particularmente las condiciones de trabajo, se realizan; es en él donde el cuidado y celo por la integridad física y la salud de los empleados deben estar enmarcadas dentro de las normas de seguridad y salud que prevengan o atenúen las contingencias que puedan presentarse en la ejecución de la prestación de servicios. Queda claro que, de acuerdo al riesgo o peligrosidad de las condiciones en las que las labores sean realizadas, las directrices sobre seguridad e higiene en el trabajo, propondrán mayores o menores previsiones y cuidados.

De acuerdo con las dimensiones que tenga la empresa, las unidades menores dentro de ella constituyen los centros de trabajo; en este sentido, una empresa podrá tener uno o varios centros de trabajo. El centro de labores se identificará con la misma empresa, no obstante la existencia de autonomía de producción desde el punto de vista organizativo empresarial como característica del centro de trabajo, lo que no significa que la dependencia económica y jurídica no se mantenga respecto de la empresa misma.

Son tales las peculiaridades del actual panorama económico, que estas han venido provocando ciertas vicisitudes respecto a cómo realizar la identificación de un empleador que en ciertos casos, por graficar una situación en especial, cuando un trabajador quiera realizar cualquier tipo de reclamo en contra de su empleador, de corte administrativo o judicial, no necesariamente identificará con facilidad al empleador demandado, por ejemplo podría suceder que un trabajador de un contratista no sabrá a quién emplazar por sus beneficios sociales, si al encargado del centro de labores a donde ha sido destacado o a la empresa que lo contrató; y es que no resulta extraño que estas situaciones se presenten a menudo.

## **EL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Alcances generales**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

En el régimen laboral de la actividad privada, aplicable a los empleadores privados y muchas instituciones y empresas del Estado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), indica que:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

De esta definición que si bien está planteada en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primada *de la realidad* y que permite inferir los elementos esenciales del contrato *de* trabajo. Se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia *de un acuerdo de voluntades*, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada



(el trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador).

A la definición legal, habría que considerar la ajenidad como presupuesto esencial, dado que todo contrato de trabajo supone una prestación en un régimen de ajenidad un contrato por cuenta ajena-<sup>1</sup>, es decir, un trabajo prestado para otra persona. Derivado de ello, los frutos o resultados de los servicios laborales son del empleador, pero los riesgos de la actividad son asumidos por este.

De lo expresado como lo ha resaltado la propia jurisprudencia, el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

“Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”.

Entonces, el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico, mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración. Cabe resaltar que la determinación de la aplicación de los elementos esenciales del contrato de trabajo procede inclusive sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes, tales como la referencia al artículo 62 de la Constitución que prevé la libertad de contratación (Casación N° 476-2005-Lima):

“Si se acredita que entre las partes existió un contrato de trabajo, se enerva así, en forma absoluta, la eficacia de los contratos de locación de servicios. Si bien el artículo 62 de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición debe interpretarse de forma sistemática y en concordancia con el artículo 2, inciso 14 de nuestra Constitución que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público”.

### **2.1.1.1 CONTRATACIÓN LABORAL**

#### **Elementos esenciales del contrato de trabajo**

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.<sup>2</sup>

El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar

---

<sup>1</sup> en NEVES MUJICA, Javier.

<sup>2</sup> 1 BASE NORMATIVA

D.S. N° 003-97-TR: art. 4, párr. 1.

servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración. El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador<sup>3</sup>

#### **2.1.1.1.1 PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS**

##### **Definición**

El objeto del contrato de trabajo es la actividad prestada por un trabajador determinado. En ese sentido, la LPCL establece que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

Tal como afirma Javier Neves Mujica, se puede desprender de este aserto los siguientes aspectos:

El trabajador es una persona natural: el trabajador siempre será una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser tanto una persona natural ( los negocios pequeños y familiares) como una persona jurídica (bajo cualquier forma asociativa, con fin o sin fin de lucro).

Esta característica también lo diferencia de los deudores de trabajo en orden a un contrato civil (contrato de locación de servicios y de obra). De ese modo, el locador y el contratista pueden ser personas naturales o jurídicas, e. g. las firmas profesionales o las empresas constructoras.

Prestación personal y directa del servicio: el trabajador, en calidad de persona natural concreta, debe ejecutar la prestación comprometida de manera personal; es decir, no debe contar con la asistencia de dependientes. También se descarta que el trabajador transfiera su actividad en todo o en parte a un tercero.

Cabe precisar que no se pierde la calidad de prestación de servicio personal cuando el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual en la naturaleza de las labores.<sup>4</sup>

#### **2.1.1.1.2. SUBORDINACIÓN**

##### **DEFINICIÓN**

Se puede definir la subordinación como aquel vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. De acuerdo con la perspectiva de cada una de las partes de la relación laboral, se puede decir que se presenta el binomio sujeción-dirección.

La subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y fin

---

<sup>3</sup> Expediente N° 04755-2007-PA/TC I

<sup>4</sup> NÉVES MUJICA, Javier.

contrato de locación de servicios. De ese modo, la subordinación o dependencia consiste en el sometimiento al trabajador al poder de organización y disciplina del empresario.

La LPCL señala que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo<sup>5</sup>

### **Poderes del empleador**

En razón de la subordinación el empleador cuenta con un conjunto de facultades o poderes, las cuales le permiten dirigir, fiscalizar y sancionar:

#### **a) Poder de dirección**

Es aquella facultad que tiene el empleador para dirigir, reglamentar y planificar las labores en la empresa o negocio. Mediante el poder de dirección el empleador encamina y dirige a los fines empresariales el trabajo que pone a disposición la parte trabajadora, para lo cual determina qué se debe hacer, cómo realizarlo y cuándo hacerlo.

Una de las manifestaciones del poder de dirección, es el denominado *ius variandi*, definido como aquella potestad del empleador para modificar las condiciones del trabajo de modo razonable. De esta manera, el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro del marco de la razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

La potestad del *ius variandi*, dependiendo de la evaluación de los supuestos que puedan presentarse, encuentra sus límites, entre otros, en los derechos de protección del trabajador, en el respeto de sus derechos fundamentales, en el perjuicio que esta modificación puede ocasionarle o en el contenido del convenio colectivo, de acuerdo a la evaluación concreta y razonable.

#### **b) Poder de fiscalización**

Por el poder de fiscalización el empleador tiene la posibilidad de controlar y vigilar las actividades que realiza el trabajador relacionadas al objeto de la prestación del contrato de trabajo, toda vez que al encauzar la actividad que se le pone a disposición, el empleador podrá fiscalizar dicha labor a fin de hacerla compatible con los fines que requiera la empresa.

---

<sup>5</sup> Valderrama Valderrama Luis 2015

El poder de fiscalización es llamado también como poder de control, debido a que el empleador ejercita dicha potestad con miras a la verificación constante del cumplimiento del desarrollo de las tareas asignadas, cuya actividad es la prestación de servicio objeto del contrato de trabajo.

### **c) Poder disciplinario**

El empleador tiene la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones que tenga a su cargo. Las sanciones que el empleador puede imponer en el centro de trabajo abarcan desde las amonestaciones, la suspensión de la relación laboral, hasta llegar al despido. Las empresas para hacer cumplir las sanciones que infringe el normal desenvolvimiento de la empresa, deben reglamentarlas mediante la elaboración de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), o en todo caso comunicando al personal cuáles serán las medidas a tomar cuando se presenten determinados hechos que califiquen como falta. Ello a fin de garantizar el principio de tipicidad en la interposición de una sanción laboral.<sup>6</sup>

### **2.1.1.1.3- REMUNERACIÓN**

#### **Definición**

Los contratos de trabajo, al igual que los contratos de locación de servicios y de obra, los de agencia, comisión y corretaje, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena, lo que quiere decir que la persona que va ser beneficiaría del servicio o el propietario de la obra producida se encuentra en la obligación de otorgar una retribución como pago por estas labores.

En el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en la LPCL, el cual señala que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

Las sumas de dinero que se entreguen al Trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Este concepto de remuneración es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única de excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas

#### **Formas de expresión de la remuneración**

En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

---

<sup>6</sup> Valderrama Valderrama Luis 2015 ,

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

## **TIPOS DE CONTRATACIÓN LABORAL**

### **CONTRATO A PLAZO DETERMINADO E INDETERMINADO**

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad en los casos que determine la LPCL.

El contrato individual de trabajo a tiempo indeterminado podrá celebrarse en forma verbal o escrita.

#### **a) Contrato a tiempo parcial**

##### **Definición**

La LPCL establece que también pueden celebrarse contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Se considera contrato a tiempo parcial cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio menor de cuatro (4) horas diarias<sup>7</sup>

##### **Formalidad del contrato**

El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la AAT, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

##### **Derechos de los trabajadores**

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

## **SITUACIONES ESPECIALES**

### **Personal de dirección y trabajadores de confianza**

Personal de dirección: es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

---

<sup>7</sup> BASE NORMATIVA

D.S. N° 003-97-TR: art. 4, párr. 3.

D.S. N° 001-96-TR: art. 12.

Trabajadores de confianza: son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales

Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en estos alcances

## **PERIODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba es de tres (3) meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.<sup>8</sup>

### **Ampliación del periodo de prueba**

Las partes pueden pactar un término mayor en caso que las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

Debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un (1) año en el caso de personal de dirección.

El exceso del periodo de prueba que se pactará superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

### **Consideraciones particulares**

En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido en los apartados anteriores.

No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notorio y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

#### **2.1.1.2 .-CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores

---

<sup>8</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: art. 10, párr. 1

estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

#### **2.1.1.2.1 Requisitos de los contratos**

##### **2.1.1.2.2 Formalidad**

Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

##### **2.1.1.2.3 Registro**

La comunicación a la AAT de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, se efectuará dentro de los quince (15) días naturales de su celebración. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido

### **CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL**

#### **a. Contrato por inicio o incremento de actividad**

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres (3) años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

#### **b. Contrato por necesidades del mercado**

Se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta los cinco (5) años.

En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional

#### **c. Contrato por reconversión empresarial**

Es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos (2) años.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: art. 59.

## **CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL**

### **a. Contrato ocasional**

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis (6) meses al año.

### **b. Contrato de suplencia**

Es celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

El contrato de suplencia deberá contener la fecha de su extinción.

### **c. Contrato de emergencia**

- a. Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.
- b. El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

### **d. Contratos para obra o servicio**

## **CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO**

Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada.

Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

En los contratos para obra o servicio deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

### **a. Contrato intermitente**

Son los celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Además, deben considerarse las siguientes reglas:



Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

El término para ejercitar el derecho preferencial es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la e

mpresa.<sup>10</sup>

#### **b. Contrato de temporada**

Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada.
- La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación.
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Con respecto al derecho de preferencia en la contratación, corresponde considerar lo siguiente:

- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Para hacer efectivo el ejercicio del derecho anteriormente conferido, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

### **OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

#### **○ Contratos laborales para exportación no tradicional**

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el D.L. N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

#### **○ Contratos de trabajo en zonas francas**

Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.<sup>11</sup>

#### **2.1.1.2.4 Normas comunes a los contratos**

#### **2.1.1.2.5 Plazo máximo de contratación**

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios.

#### **2.1.1.2.6 Otras consideraciones**

El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la AAT.

La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

#### **2.1.1.2.6.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

##### **Tipos de suspensión**

Suspensión perfecta: se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Suspensión imperfecta: se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.<sup>12</sup>

##### **Son causas de suspensión del contrato de trabajo:**

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

---

<sup>11</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: art. 81.

<sup>12</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: art. 11.

- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

### **La invalidez temporal**

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal solo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el EsSalud o el Minsa o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente.

### **La enfermedad y el accidente comprobados**

En caso de enfermedad, el afiliado obligatorio o facultativo tiene derecho a las prestaciones de seguridad social siempre que cuente con tres (3) aportaciones mensuales consecutivas o cuatro (4) aportaciones mensuales no consecutivas en el curso de los seis (ó) meses calendario anteriores al mes en que se inicie la enfermedad. En el caso de accidente, basta que exista afiliación.

El empleador debe pagar la remuneración al trabajador durante los primeros veinte (20) días de incapacidad acumulados dentro del año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre). EsSalud otorgará el subsidio a partir del vigésimo primer día y mientras dure la incapacidad, hasta un máximo de once (11) meses y diez (10) días consecutivos.<sup>13</sup>

### **La maternidad durante el descanso pre y posnatal**

La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso prenatal y de cuarenta (45) días de descanso posnatal. El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el posnatal a decisión de la trabajadora gestante.

El descanso posnatal se extenderá por treinta (30) días calendario adicional en los casos de nacimiento múltiple. Es decir, descanso posnatal equivaldría a setenta y cinco (75) días.

### **El descanso vacacional**

El trabajador tiene derecho de treinta (30) días continuos de descanso vacacional por cada año completo de servicios, pudiendo ser fraccionado su goce en periodos no menores de siete (7) días calendario.

### **La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio**

Cuando se trate del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de cuarenta (40) días.

---

<sup>13</sup> Tamaya Miyagusuku Jorge 2017

### **El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales**

La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador solo estará obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a determinados dirigentes señalados en la legislación correspondiente, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente. El exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.

### **La sanción disciplinaria**

En virtud de su facultad directriz, el empleador podrá sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. En la medida en que la suspensión con motivo de sanción disciplinaria no está regulada detalladamente por la legislación en materia de contratación laboral, su aplicación se sujetará a las facultades directrices del empleador, al reglamento interno o al convenio colectivo.

### **El ejercicio del derecho de huelga**

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada inayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. La reincorporación, tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se llevará a cabo en la forma que determina la norma pertinente.

### **La detención del trabajador**

Si el trabajador es detenido entonces el vínculo laboral solo será suspendido. En el caso de condena privativa de la libertad opera la extinción.

### **La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres (3) meses**

La inhabilitación administrativa o judicial declarada, para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un periodo inferior a tres (3) meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

### **El permiso o licencia concedidos por el empleador**

Si bien nuestra legislación no regula el tema de los permisos o licencias, salvo los casos desarrollados anteriormente (dirigentes sindicales, cargos cívicos y Servicio Militar Obligatorio), la determinación de ellos está sujeta a las directivas de la empresa, a lo que determine el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o los convenios colectivos.

### **El caso fortuito y la fuerza mayor<sup>14</sup>**

Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con comunicación inmediata a la ATT.

---

<sup>14</sup> Tamaya Miyagusuku Jorge 2017

Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La ATT, bajo responsabilidad, verificará dentro del sexto (6) día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder, la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

### **Otros establecidos por norma expresa**

En los otros casos determinados por norma expresa, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la cesación en el servicio o cargo.

## **2.1.1.2.6.2 -CAUSAS DE EXTINCIÓN D<sup>15</sup>EL CONTRATO DE TRABAJO**

### **El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural**

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un (1) año, deberá constar por escrito y será presentado a la AAT para efectos de registro.

### **La renuncia o retiro voluntario del trabajador**

En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con treinta (30) días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo. La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia.

### **La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo**

Esto se da en el caso de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, indicados en el apartado IV de este capítulo.

### **El mutuo disenso entre trabajador y empleador**

El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

### **La invalidez absoluta permanente**

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el EsSalud, el Minsa o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

### **La jubilación**

---

<sup>15</sup> Tamaya Miyagusuku Jorge, 2015 *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERU – ENFOQUE TEORICO*

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, salvo pacto en contrario. En este caso, se entiende que opera la jubilación si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador se extingue por fallecimiento del beneficiario.

## **EL DESPIDO**

**En los casos y forma permitidos por la LPCL, desarrollados en el apartado VII de este capítulo.**

**La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley**

### **9.1. EL DESPIDO**

#### **CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO**

##### **Definición y características**

El despido puede ser definido, en opinión de Elmer Arce como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

Asimismo, podemos destacar que el despido tiene las siguientes características:

- ✓ Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- ✓ Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- ✓ Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- ✓ Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

## Requisito de causa justa

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro (4) o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la LCPL y debidamente comprobada. Al respecto, cabe mencionar que:

- ✓ La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.
- ✓ La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.
- ✓ Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.
- ✓ La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.<sup>16</sup>

### A. DESPIDO JUSTIFICADO

#### Cuestiones preliminares

El Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce en su artículo 4 que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Siguiendo dichos criterios, la LPCL permite que el despido individual se ampare en dos tipos de justificaciones, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro

DESPIDO JUSTIFICADO	
CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO INDIVIDUAL	
Relacionada con la capacidad del trabajador	Relacionada con la conducta del trabajador
Entre ellas tenemos: <ul style="list-style-type: none"><li>• El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida.</li><li>• El rendimiento deficiente.</li><li>• La negativa injustificada para someterse a examen médico, o a cumplir con las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes.</li></ul>	Considera los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ La comisión de falta grave, según las causales previstas en la ley.</li><li>✓ La condena penal por delito doloso.</li><li>✓ La inhabilitación del trabajador.</li></ul>

Corresponde indicar que el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización

#### Causas relacionadas con la capacidad del trabajador

Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas: se consideran como causas de despido cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de las tareas del trabajador, siempre que no

<sup>16</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: arts. 22, 37 y 39.

D.S. N° 001-96-TR: art. 32.

exista un puesto vacante al que pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas deberá ser debidamente certificado por el EsSalud, el Minsa o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares: para la verificación del rendimiento deficiente el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

La negativa injustificada a someterse a las medidas de salud e higiene: esta causa se produce cuando el trabajador se niega a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

### **Causas relacionadas con la conducta del servidor**

#### **FALTAS GRAVES<sup>17</sup>**

Es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

- ❖ El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

Asimismo, cabe apuntar lo siguiente:

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la AAT, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

Para que se configuren las reiterancias aquí señaladas, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral.

- ❖ La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del MTPE, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

---

<sup>17</sup> Vinatea Recova Luis, 2017



- ❖ Para la configuración de esta falta, las partes podrán presentar pericias o informes técnicos debidamente sustentados.
- ❖ La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- ❖ El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
- ❖ La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
- ❖ Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

Las constataciones efectuadas por la autoridad competente constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

El abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un periodo de 30 días calendario o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

Sobre este tema, hay que destacar los siguientes aspectos:

- ❖ Para que no se configure el abandono de trabajo aquí previsto, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer (3) día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.
- ❖ Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, podrán ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.
- ❖ Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación. De no interponerse recurso de apelación de la

resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquella queda consentida.

La impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

- ❖ El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.  
Las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.
- ❖ El empleador podrá imponer sanciones diversas a todos los trabajadores involucrados en la comisión de la falta grave, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio

### **La condena penal por delito doloso**

El despido por la comisión de delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

### **La inhabilitación del trabajador**

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres (3) meses o más.

### **Despido arbitrario o injustificado**

Calificación del despido arbitrario

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está enjuicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

La AAT, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente. Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial, a fin de que se efectúe la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad y cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

### **Cálculo de la indemnización por despido arbitrario**

#### **❖ Base de cálculo**

La remuneración que servirá de base para el pago de esta indemnización corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido.

Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el TUO del D. Leg. N° 650 - Ley de CTS.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.<sup>18</sup>

#### ❖ **Indemnización en el caso de contratos indeterminados**

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

#### ❖ **Indemnización en el caso de contratos sujetos a modalidad**

Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

#### ❖ **Oportunidad de pago de la indemnización**

La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido.

## **B. DESPIDO NULO**

### **Causas de nulidad de despido**

Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. En estos casos, la nulidad del despido procede:
  - Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este. Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo. La protección alcanza solo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a ley.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.

Se configura la nulidad del despido, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

La protección se extiende hasta tres (3) meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

---

<sup>18</sup> BASE NORMATIVAD.S. N° 001-96-TR: art. 55

- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Se considera discriminatoria, una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de una causa justa para despedir.  
Lo aquí dispuesto es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.
- Por razones de ser portador de sida (Ley N° 26626) o por incapacidad (Ley N° 27050).

### **Consecuencias del despido nulo**

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador **será repuesto en su empleo**, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización.

### **Asignación provisional**

En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Para su otorgamiento se deben cumplir las siguientes reglas:

- Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.
- Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.
- Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas o devengadas.
- El empleador podrá oponerse al otorgamiento de la asignación provisional aquí establecida, cuando dicho beneficio no estuviera respaldado por el monto de la compensación por tiempo de servicios devengada y aún no adelantada y en el caso previsto en el artículo 54 del D. Leg. N° 650

### **Pago de remuneraciones devengadas**

Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la CTS y, de ser el caso, con sus intereses.

El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional.

El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.

### **Reposición en el trabajo**

El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en 30% del monto original de

la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato. El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a Impuesto a la Renta.

En caso de despido nulo, si el juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior. En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor

### **c- DESPIDO INDIRECTO (HOSTILIDAD LABORAL)**

#### **Actos de hostilidad**

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- ❖ La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- ❖ La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. La reducción de remuneraciones o de categoría considerada como acto de hostilidad es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- ❖ El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. El traslado es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- ❖ La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador
- ❖ El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- ❖ Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- ❖ Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.(\*). Inciso modificado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, del 27-02-2003.<sup>19</sup>

#### **2.1.1.2.7- DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

Por el cumplimiento del plazo o condición, de acuerdo con las siguientes situaciones:

- ✓ Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

- ✓ Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- ✓ Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- ✓ Por la existencia de simulación o fraude a las normas de la LPCL.<sup>20</sup>

## **Derechos y beneficios**

Los trabajadores contratados bajo modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

## **DEFINICIONES CONCEPTUALES.**

### **CAUSALES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Al interior de nuestro ordenamiento, **las causales de extinción del contrato de trabajo en el ámbito del régimen laboral de la actividad privada se encuentran reguladas de forma taxativa en el artículo 16° de la LPCL, el cual prevé expresamente lo siguiente:**

“Artículo 16°.-Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) 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;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.”

---

<sup>20</sup> BASE NORMATIVA D.S. N° 003-97-TR: art. 77.

Como se puede apreciar, el legislador peruano ha establecido varias causales de extinción del contrato de trabajo, de las cuales, la mayoría implican un hecho externo a la voluntad de las partes o un acuerdo conjunto de las mismas.

Por ejemplo, dentro del primer grupo, podemos identificar el caso fortuito o fuerza mayor, así como el supuesto de muerte de algunas de las partes que conforman la relación laboral; mientras que dentro del segundo tipo de extinción, podemos distinguir la terminación por mutuo acuerdo o “la imposición de un término resolutorio a la hora de firmar el contrato temporal”,

**La condición resolutoria como causa extintiva del contrato de trabajo** Según lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 de la LPCL, la relación laboral puede extinguirse por 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”**. De acuerdo a la disposición antes citada, nuestro ordenamiento permitiría que las partes de un contrato de trabajo, en ejercicio de su autonomía privada, puedan estipular dentro de las cláusulas que consideran pertinentes a sus intereses, condiciones resolutorias que sujeten la continuidad de la relación a la verificación de un hecho futuro e incierto.

**Pero ¿esta posibilidad de condicionar la duración del contrato de trabajo a un hecho futuro e incierto es irrestricta?** La LPCL no establece mayores límites, es por ello que el presente **tesis** busca determinar, primero, si la condición resolutoria estaría regulada como una causal válida de extinción en cualquier tipo de contrato de trabajo, independientemente de su naturaleza temporal o indefinida; y, segundo, cuáles –de ser el caso- serían los límites a la posibilidad de pactar condiciones resolutorias en los contratos de trabajo de duración indeterminada.

Respecto a la primera interrogante, hemos podido identificar disposiciones a nivel doctrinal. Por un lado, aquellos que establecen que la posibilidad de extinguir un contrato a través de la aplicación de una condición resolutoria opera únicamente en los casos establecidos por la ley como motivos legítimos para extinguir el contrato de trabajo.

Esta formulación supone que los tres supuestos de extinción previstos en el artículo 16, literal c), de la LPCL (es decir, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo), están vinculados de manera directa a la finalización de “los contratos legalmente celebrados bajo modalidad”.

El planteamiento anterior conlleva dos consecuencias:

(i) Que los contratos previstos en el Título II de la LPCL no solo pueden ser celebrados sujetos a plazo o término resolutorio, sino también la condición es una modalidad del acto jurídico por la cual, el acto bajo condición queda subordinado a que esta última se produzca o no, según se trate de una condición suspensiva o de una condición resolutoria. En este último supuesto, mientras la condición esté pendiente, los efectos del acto se producirán con normalidad y, en caso se verifique su cumplimiento, los efectos del acto cesarán. La doctrina concuerda en su mayoría que la condición resolutoria presenta dos características fundamentales: **es futura e incierta**. Se trata de un hecho futuro en la medida que, “estamos frente a un acontecimiento que todavía no se ha verificado y del cual se ignora incluso si se verificará alguna vez”. (ii) Que no sea posible -por lo menos no al amparo de la LPCL- establecer condiciones resolutorias en contratos distintos a los sujetos a modalidad, con lo cual, no podría pactarse en contratos de trabajo a plazo indeterminado.

Por esta primera interpretación, aborda el tema de **la condición resolutoria a propósito de los contratos de suplencia (art. 55 de la LPCL)**. De este modo, se refiere que: “el contrato de suplencia por su propia naturaleza tampoco ha de respetar necesariamente una fecha cierta, puesto que su extinción depende del mantenimiento o final del derecho de reserva del puesto de trabajo que tiene el titular del mismo”. Es decir, en este caso, se identifica como condición resolutoria la reincorporación del titular en su puesto.

Existen otras posturas que no conciben el cumplimiento de la condición resolutoria y, antes bien, su solo pacto, como válido a la luz de los principios del Derecho del Trabajo. Así, por ejemplo -aunque en una época en la que no se encontraban vigentes la LPCL ni su Reglamento- autores como Pasco Cosmópolis afirmaban: “No prevé la ley peruana la posibilidad de estipulación de causas de extinción, ni el condicionamiento de su existencia a un hecho futuro e incierto...en el Perú tal contrato no sería válido”. Para Pasco, no es posible, pues, condicionar la extinción del contrato de trabajo a un hecho futuro e incierto, dado que el trabajador permanecería en una situación de total incertidumbre, causándosele así un grave perjuicio en términos de estabilidad laboral.

Con relación a la otra tendencia de opinión, existen autores para quienes el artículo 16°, literal c), de la LPCL permite pactar una condición resolutoria en todos los casos (tanto en contratos temporales como indeterminados), siempre que se respetan las reglas generales de contratación, por ejemplo, que tales condiciones sean de posible cumplimiento, no contrarias a las normas de orden público y a las buenas costumbres, y principalmente que no constituyan abuso del empleador.



Es a esta última línea de pensamiento a la cual nos adherimos como parte de la presente investigación; sin embargo, consideramos que adicionalmente a los límites antes señalados deben añadirse otros dos de suma importancia, sobre todo si tomamos en cuenta que, a diferencia de la condición resolutoria que se pacta en las relaciones de naturaleza civil, en el ámbito laboral tiene especial incidencia la ya conocida desigualdad material de las partes.

**En efecto, consideramos que el margen de discreción que existe en el ámbito de las relaciones civiles para determinar el hecho futuro e incierto al cual se sujetarán los efectos del contrato, no puede asimilarse al ámbito de las relaciones laborales. En este último caso, la posibilidad de condicionar la duración del contrato de trabajo a un hecho futuro e incierto se encuentra limitada (i) por el principio-derecho a la estabilidad laboral y (ii) por aquel rasgo característico de las relaciones laborales, la ajenidad del trabajador frente a los riesgos del negocio.**

Estado de la cuestión: la condición resolutoria en los contratos de trabajo a plazo indeterminado. Luego de revisar nuestra legislación, podemos concluir que en tanto el artículo 16 de la LPCL regula las “causas de extinción de los contratos de trabajo”, dichas causas deben entenderse aplicables a cualquier tipo de contrato, de manera que no cabe hacer una distinción allí donde la propia norma no lo ha hecho. De otro lado, tampoco existe una disposición que prohíba la posibilidad de pactar condiciones resolutorias en contratos de trabajo a plazo indeterminado, con lo cual, en aplicación del artículo 2, numeral 24, literal a), de la Constitución Política, ello es plenamente factible.

Es innegable que el constante cambio del mercado laboral demanda del empleador una mayor flexibilidad en la configuración de los contratos de trabajo, y en ocasiones, un escenario como ese le impide poder determinar con exactitud la causa temporal de contratación por diversos motivos.

Frente a ello, la posibilidad de pactar una condición resolutoria se torna de gran utilidad, pues permite regular aspectos como “la necesidad de obtener una determinada titulación, supeditar la relación laboral a la duración de una contrata, mantener la documentación exigible a un extranjero, entre otros”.

Artículo 2.-Toda persona tiene derecho: A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia: a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

No obstante, en la medida que el artículo 16 de la LPCL regula taxativamente un listado de lo que serían los supuestos de extinción de los contratos de trabajo, y en

atención a la consecuencia derivada del cumplimiento de la condición resolutoria (resolución del contrato sin derecho al pago de una indemnización), creemos que dicha disposición debe ser interpretada de manera restrictiva; lo contrario podría generar una indebida ampliación de las causales de extinción previstas en la normativa laboral. En ese sentido, resulta necesario que se conjugue la facultad de pactar este tipo de condiciones con los presupuestos y principios que rigen el Derecho del Trabajo.

De manera similar a la posición aquí planteada, Quiroz Eslado admite que la condición resolutoria deber ser permitida -aunque resulte controversial también en los contratos a plazo indefinido, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- (i) Que se trate de un suceso futuro e incierto;
- (ii) Que no sea contraria a las normas jurídicas imperativas, ni a la moral, ni al orden público;
- (iii) Que su cumplimiento no sea imposible o suponga un abuso de derecho por parte del empleador; y, finalmente
- (iv) Que al cumplimiento de la condición resolutoria se denuncie o ponga en conocimiento de la otra parte para hacerla valer.

Es así que sobre la base de lo señalado hasta el momento, sostenemos que las partes de un contrato de trabajo pueden sujetar los efectos del mismo a una condición resolutoria, siempre que se cumplan con los requisitos que a continuación desarrollaremos.

#### **2.1.1.2.7.1 Requisitos de validez para su configuración**

Como se mencionó líneas arriba, ni la LPCL ni alguna otra norma laboral da mayores alcances sobre los requisitos que debería contener una condición resolutoria para que su pacto sea considerado válido, de manera que nos encontramos frente a un vacío legal. En ese contexto, hemos visto necesario recurrir algunos principios generales de contratación, los cuales consideramos son perfectamente aplicables en tanto cuentan con sustento constitucional.

**En primer lugar**, es necesario que la condición resolutoria conste expresamente y por escrito en el contrato de trabajo. Sin embargo, a su vez, deben cumplirse los requisitos que a continuación se detallan:

Requisito Detalle Debe tratarse de un hecho futuro e incierto Supone un acontecimiento que aún no se ha verificado en la realidad (futuro) y del cual las partes no tienen certeza de cuándo se vaya a producir o si efectivamente se va a producir.

Que no constituya abuso de derecho por parte del empleador Una condición resolutoria será abusiva siempre que otorgue al empleador una facultad discrecional de extinguir el vínculo laboral, de modo que la verificación de la condición dependa de su exclusiva voluntad.

Artículo 103° de la Constitución: “La Constitución no ampara el abuso del derecho.”  
Artículo II del Título Preliminar del Código Civil: “La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho.” Que sea jurídica y Que se posible de verificarse en físicamente posible la realidad y no sea contraria a las normas jurídicas imperativas, ni a la moral, ni al orden público. Artículo 2°, numeral 14, de la Constitución: “Toda persona tiene derecho: A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.” Artículo V del Título Preliminar del Código Civil: “Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.

Ahora bien, como adelantáramos en una sección anterior, es necesario que la condición resolutoria que se incorpore en un contrato de trabajo respete además el principio-derecho a la estabilidad laboral y, por otro lado, que no suponga una transferencia de los riesgos del negocio al trabajador, en otras palabras, que no contravenga el principio de la ajenidad de los riesgos. A continuación desarrollamos el alcance de cada uno de estos límites.

**2.1.1.2.7.2 La estabilidad laboral** Para Blancas Bustamante, la estabilidad en el empleo, como expresión específica del principio de continuidad, es “el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa o como una limitación. La condición resolutoria en el contrato de trabajo. Ello quiere decir que si la condición resolutoria incorporada por las partes en el contrato de trabajo deriva en una situación de abuso, que deja a la exclusiva voluntad del empleador la materialización del hecho futuro e incierto, la condición pactada estaría transgrediendo claramente el principio a la estabilidad laboral.

**2.1.1.2.7.3 La ajenidad de los riesgos** Este principio, que es correlato del elemento de la subordinación, implica que una vez que el trabajador se inserta en el ámbito de una relación laboral, es el trabajador quien ofrece su actividad al empleador y le confiere la potestad de conducirla, a cambio de que sea el empleador quien asuma el costo de la incertidumbre que recae sobre la viabilidad del negocio en el mercado. Para efectos prácticos de lo que venimos discutiendo, esto implica que en tanto la condición resolutoria pactada no contenga un traslado de los riesgos por el irresponsable y/o inadecuado manejo de la empresa hacia los trabajadores, esta no afectará el principio de ajenidad de los riesgos.

**2.1.1.2.7.4 Requisitos para invocar y aplicar válidamente la condición resolutoria pactada** Aunque algunos autores no están de acuerdo en cuanto a la necesidad de poner en conocimiento de la otra parte el cumplimiento de la condición resolutoria, consideramos que en el plano de las relaciones laborales esto es fundamental. En ese sentido, para la efectiva extinción del contrato es necesaria la denuncia de una de las partes, empleador o trabajador, ya que el contrato no se extingue automáticamente por la sola verificación de la condición pactada, se extinguen sus efectos.

Aunque esto no está regulado a nivel legal, consideramos que la denuncia debe realizarse teniendo en cuenta las siguientes formalidades: (i) debe ser expresa; (ii) debe formularse dentro de un plazo razonable, pues de no ser así el trabajador podría alegar una supuesta prórroga contractual tácita; (iii) el empleador debe conservar un cargo del documento mediante el cual se comunicó al trabajador de la decisión extintiva.

#### **RESEÑA Y COMENTARIOS DE LA SENTENCIA N° 03128-2011-PA/TC**

Como operador del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, Lima Airport Partners (en adelante, LAP) tenía la responsabilidad de garantizar la seguridad tanto en las zonas públicas como en las zonas restringidas del aeropuerto. Para ello, optó por contratar a empresas especializadas en la prestación de dicho servicio, quienes destacaban a sus instalaciones a oficiales de seguridad para cumplir con dichas labores.

En los años 2004 y 2006, respectivamente, fueron publicadas la Ley N° 28404, Ley de Seguridad de la Aviación Civil, y su Reglamento. A través de dichas normas, se estableció que los operadores aeroportuarios no podían subcontratar a personal que desempeñe las labores de seguridad, debiendo contratarlos directamente.

Esta imposición fue cuestionada por LAP a través de un proceso de amparo por considerarla lesiva de su libertad de contratar. Sin embargo, entre la interposición de la demanda hasta la expedición de una sentencia que ponga fin a dicho proceso, LAP se vio obligada a emplear directamente a los oficiales de seguridad destacados, pues de no hacerlo podía ser sancionada por la Dirección General de Aeronáutica Civil con sanciones como la suspensión de sus permisos, situación que hubiera determinado la caducidad del contrato de concesión suscrito con el Estado Peruano.

Posteriormente, de acuerdo a lo establecido en el literal c) del artículo 16 de la LPCL, ambas partes (LAP y los oficiales de seguridad) pactaron una condición resolutoria como causa de extinción de su relación laboral.

En virtud de dicha condición, las partes sujetaron la extinción del vínculo laboral a la ocurrencia de un hecho futuro e incierto: **la expedición de una sentencia del Tribunal Constitucional, a través de la cual se declare fundada la demanda de amparo iniciada por LAP en contra de la Ley N° 28404 y su reglamento.** Des este modo, si la sentencia resultaba fundada se restituían las cosas al estado anterior de la imposición inconstitucional y, en consecuencia, se extinguiría el vínculo laboral que mantenían con

los demandantes. Sin embargo, si se declaraba infundada, la relación laboral iniciada con estos continuaría.

El 16 de abril de 2013, el Tribunal Constitucional declaró fundado el Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por LAP, declarando inaplicables las disposiciones cuestionadas por la demandante. El razonamiento del Tribunal Constitucional para resolver la presente controversia, en síntesis, fue el siguiente: la restricción adoptada por el artículo 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC y el artículo 5.3 de la Ley N° 28404, no resulta adecuada o idónea para cumplir la finalidad que intenta promover, razón por la cual resultaba inconstitucional y lesiva del derecho a la libertad contractual.

Como consecuencia de este pronunciamiento, LAP denunció el cumplimiento de la condición resolutoria y comunicó a los oficiales de seguridad la extinción de sus contratos de trabajo. Frente a esta situación, diversos trabajadores interpusieron demandas incluyendo como parte de sus argumentos, que por haber superado el plazo máximo de contratación (5 años), sus contratos se habían vuelto indeterminados, por tanto, la condición resolutoria no era aplicable en este tipo de contratos. De un análisis del caso, podemos concluir que la condición resolutoria pactada entre LAP y los trabajadores cumplió con todos los requisitos referidos en la presente artículo. Así, en cuanto al primer requisito, la expedición de una sentencia del Tribunal Constitucional a través del cual se declare fundada la demanda de amparo constituía un hecho futuro con un alto grado de incertidumbre, sobre el cual LAP no pudo ejercer ningún tipo de influencia. En cuanto al segundo requisito, es claro que la cláusula pactada no vulnera el orden público ni las buenas costumbres.

Respecto al tercer requisito, en la línea de lo establecido por el Tribunal Supremo español en la sentencia recaída en el Recurso de Casación N° 1715/2009, se entiende por condición resolutoria abusiva "*aquella que se apoya en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la empresa*". Es decir, la cláusula será abusiva siempre que se deje la extinción del contrato de trabajo al exclusivo arbitrio de la empresa, lo cual no sucedió en el caso concreto, puesto que la condición se cumpliría siempre que el Tribunal Constitucional (tercero dirimente) fallara a favor de la pretensión de LAP.

Al haberse cumplido entonces los requisitos de validez para la incorporación de la condición resolutoria, era indiferente que los contratos de los trabajadores hubieran adquirido el carácter de contratos a plazo indeterminado a raíz de la superación del plazo máximo de contratación. En efecto, como venimos sosteniendo a lo largo del presente artículo, la condición resolutoria también puede ser pactada en contratos de naturaleza indeterminada, en aplicación supletoria del derecho civil.

Por otro lado, con relación al argumento de los trabajadores respecto a que la condición resolutoria no tendría validez en la medida que no se incorporó en el contrato original, sino en una de sus prórrogas, este dato es irrelevante en la medida que la condición resolutoria puede consignarse bien en el contrato que origina la relación laboral, o bien posteriormente mediante una adenda<sup>12</sup>.

Finalmente, es menester señalar que aunque sostenemos que nuestro ordenamiento admite la condición resolutoria para cualquier tipo de contrato de trabajo, creemos que esta figura debe utilizarse en forma restrictiva. Y es que a partir de la incorporación de

este tipo de condiciones, las partes pueden crear causales de extinción adicionales a las previstas legalmente, en las cuales el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna. Además, por la incertidumbre misma que caracteriza la condición resolutoria de cara a las partes, el trabajador no tiene ninguna certeza sobre su futuro, pudiendo perder el empleo en cualquier momento.

Esa misma línea de pensamiento adopta el profesor Neves al señalar:

***“(...) la condición resolutoria podría introducirse en un contrato de trabajo de duración indefinida, por acuerdo de las partes, de manera excepcional y ante un motivo plenamente razonable”*** (el énfasis es nuestro)<sup>13</sup>.

En ese sentido, opinamos que la condición pactada por LAP y los trabajadores respondía justamente a un supuesto razonable y excepcional, pues de no haber sido pactada, el resultado de la acción de amparo hubiera carecido de sentido si se determinaba que las normas expedidas y que obligaban a contratar de manera directa a los oficiales de seguridad afectaba el derecho fundamental de la empresa a la libertad de contratación. En ese caso, LAP no podía haber resuelto las relaciones laborales, a no ser porque los trabajadores incurrieran en una falta grave que motivara su despido.

### **Una mirada al caso de Lima Airport Partners (LAP)**

Como se describió en la parte introductoria del presente artículo, desde el año 2013 y a raíz de la sentencia N° 03128-2011-PA/TC expedida por el Tribunal Constitucional en abril de ese mismo año, se viene discutiendo en el Poder Judicial una serie de controversias en las que se ha ingresado a analizar la validez de incorporar una condición resolutoria en contratos de trabajo de naturaleza indefinida. Así, en la casación laboral N° 4936-2014-Callao, dentro de las causales invocadas por la parte que interpone el recurso, se denuncia la infracción normativa del artículo 2, inciso 24, literal d), así como la del artículo 26, numeral 3, de la Constitución Política, señalando que: “En ninguno de sus extremos se refiere a que es causa de extinción del contrato de trabajo, el cumplimiento de la condición resolutoria en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, por lo que el colegiado al interpretar indebidamente el inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, agregando un supuesto de extinción que no está reconocido en forma expresa en la Ley, vulnera el principio de legalidad(...) y el Principio de Interpretación Favorable al trabajador (...).” (Énfasis agregado) Como se puede apreciar, estos casos han puesto sobre la mesa un tema poco tratado en el ámbito académico, pero que resulta sumamente relevante. Para poder comprender a cabalidad el trasfondo de lo que se está discutiendo en sede judicial,

## **3. ANÁLISIS DE LA CASACIÓN**

### **3.1 MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**

Se trata del recurso de casación interpuesto por los demandantes contra la sentencia de vista de fecha 31 de enero de 2014. Esta sentencia confirma la apelada en el extremo que declara fundada la demanda respecto a que se solicita la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; asimismo, revoca la sentencia apelada en cuanto declara fundada la demanda en el extremo que solicita que se declare que los ceses de los demandantes se produjeron por despidos incausados declarando infundado el extremo en el cual se ordena la reposición de los demandantes en el mismo puesto de trabajo que venían desempeñando hasta antes de su cese.

### 3.2 CAUSALES DE LA CASACIÓN

Las causales de procedencia del Recurso de Casación interpuesto por los demandantes son:

a) **La infracción normativa consistente en la inaplicación de los arts. 77º inciso d) y 82º del D.S. Nº 003-97-TR**, sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad innominados, alegando que en el presente caso, la causa objetiva determinante para la celebración de los contratos modales innominados, sería el servicio temporal que prestan los demandantes, sin embargo estos servicios o funciones que brindan cada uno de los demandantes en calidad de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria, son actividades propias y de naturaleza permanente de la demandada, hecho que es de su pleno conocimiento desde enero del 2006 fecha en que se emitió el Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil aprobado por D.S. Nº 007-2006-MTC.

En este contexto, la demandada ha reconocido expresamente que a partir del 2001 asumió la responsabilidad de garantizar la prestación del servicio de seguridad en la zona pública y restringida del aeropuerto, lo cual significa que suscribió contratos de trabajo innominados, es decir, temporales en aplicación del art. 82º de la LPCL, a sabiendas que debió aplicar contratos indeterminados, con lo cual buscó beneficiarse de los efectos de una Ley, cuya aplicación no correspondía; por consiguiente, los contratos modales innominados que contienen las condiciones resolutorias se han desnaturalizado de acuerdo a lo dispuesto por el inciso d) del art. 77º del D.S. Nº 003-97-TR y carecen de validez.

b) **La infracción normativa consistente en la interpretación errónea del inciso c) del art. 16º del D.S. Nº 003-97-TR**, pues en relación a dicho dispositivo, el Colegiado Superior ha sostenido que no se impide ni se prohíbe que la causal de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la condición resolutoria también pueda operar en determinados casos en contratos de trabajo a tiempo indeterminado. Asimismo, se argumenta que el Juez Superior incurre en error al señalar que en el caso sub materia ha operado el cumplimiento de la condición resolutoria en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, con el argumento que el dispositivo legal anotado no impide ni prohíbe que la causal de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la condición resolutoria también pueda operar en determinados casos en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, esto es, asumiendo la tesis consistente en que los contratos modales celebrados con los demandantes se convirtieron en indeterminados, pero negada por la demandada mediante su escrito de contestación de la demanda.

c) **Infracción normativa del literal d) del inciso 24 del art. 2º y del numeral 3 del art. 26º de la Constitución Política del Estado, señalando que el art. 16º del D.S. Nº 003-97-TR**, señala de manera taxativa o en forma clara y precisa cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo y en ninguno de sus extremos se refiere a que es causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la condición resolutoria en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, lo cual es corroborado por la Autoridad

Administrativa de Trabajo mediante el Informe N° 085-2013-MTPE/2/14.1 del 25.10.2013, al señalar textualmente: "Al respecto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no regula la aplicación de la condición resolutoria en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado (. . .)"; por lo que el colegiado al interpretar indebidamente inciso c) del art. 16° del D.S. N° 003-97-TR, agregando un supuesto de extinción que no está reconocido en forma expresa en la Ley, vulnera el principio de legalidad previsto en el literal d) del numeral 24 del art. 2° de la Carta Magna de Interpretación Favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

### **3.3 ANÁLISIS DEL CASO POR LA SALA**

Desnaturalización de los contratos (causal referida a la infracción normativa consistente en la inaplicación de los arts. 77° inciso d) y 82° del D.S. N° 003-97-TR) La Sala señala que el art. 77° del D.S. N° 003-97-TR establece que "los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley". En cuyo caso, en aplicación del principio de primacía de la realidad y, asimismo, del principio de continuidad, se preservará la relación laboral considerándola como de duración indeterminada. Por su parte el art. 82° de la citada norma dispone que: "Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse".

Como se puede apreciar, el art. 82° antes reseñado considera algunos de los requisitos que debe cumplir un contrato sujeto a modalidad, cuando se trate de un contrato distinto a los del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 y los de trabajos temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, los mismos que están referidos a su naturaleza y duración, que en el supuesto de no cumplirse determinan la desnaturalización del contrato.

Si bien en el caso bajo comentario la demanda se encuentra dirigida entre otros, a la declaración de la desnaturalización de los contratos modales de los demandantes, no obstante, teniendo en consideración que la parte demandada al momento de apelar, ha señalado expresamente que las partes vinculadas en un contrato de trabajo a plazo indeterminado pueden pactar una condición resolutoria siempre y cuando esta cumpla con determinados requisitos, de ello se desprende un reconocimiento manifiesto de que los contratos referidos -de servicio específico- se habrían desnaturalizado, considerándolos por lo tanto a plazo indeterminado; lo que a su vez se confirma cuando este extremo de la demanda que ha sido amparado en primera instancia y confirmado por la Sala de mérito, no ha sido cuestionado en sede casatoria por la parte demandada, quedando por lo tanto, consentido dicho extremo; y por ello, las referidas causales no resultan pertinentes para el temamateria de controversia en esta instancia, deviniendo en infundadas.

**Utilización de la cláusula resolutoria en los contratos indeterminados (Infracción normativa consistente en la interpretación errónea del inciso c) del art. 16° del D.S. N° 003-97-TR)** Las causas de extinción del vínculo laboral se clasifican utilizando para ello a la voluntad de las partes del contrato o al hecho ajeno a estas que resultara determinante para provocar la ruptura del vínculo laboral. De acuerdo al criterio indicado, las causas de extinción de la relación de trabajo pueden agruparse, según su origen, en aquellas que obedecen a:

- La voluntad unilateral del trabajador.
- La voluntad unilateral del empleador.
- La voluntad concurrente de ambas partes.



- La desaparición de las partes.
- La jubilación y la incapacidad del trabajador.

Dentro de las causas, cuyo origen se debe a la voluntad de las partes, se encuentra comprendido el supuesto establecido en el inciso c) del art. 16º del D.S. N° 003-97-TR, que establece: "Son causas de extinción del contrato de trabajo: c) 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".

En ese sentido, se aprecia que constituye una causa de extinción del contrato, 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, siendo que para resolver la controversia en el presente caso, la Sala se centrará en el cumplimiento de la condición resolutoria.

**Aplicación de la condición resolutoria como causal de extinción del Contrato** La condición resolutoria formulada como causal de extinción del contrato de trabajo, supone que las partes, al contratar, definieron y aceptaron un acontecimiento, la producción del cual haría cesar definitivamente las obligaciones y los efectos derivados del contrato. En ese sentido, las partes de la relación laboral hacen depender válidamente, la eficacia del contrato de trabajo de una condición resolutoria, que se dará con la concurrencia o acaecimiento de la causa prevista en el documento. Lo que caracteriza la condición frente a otras causas de extinción previstas en la misma norma, es que el suceso en qué consiste puede producirse o no. Por consiguiente, se desconoce también la fecha en que eventualmente pueda producirse, pues se trata de un acontecimiento futuro e incierto.

**Requisitos para la aplicación de la condición resolutoria**, es decir, la causa puesta por las partes, opere como causa de extinción se requiere:

- i) Que la causa o causas se formulen de manera expresa, esto es, que esté claramente consignada, pues la condición resolutoria en un contrato de trabajo no debe presumirse nunca;
- ii) Que se trate un acontecimiento incierto y voluntario; y,
- iii) Que la causa consignada sea válida.

Para determinar lo que es una causa válida, resulta necesario remitirnos al Código Civil, que en el artículo V de su Título Preliminar, exige que no sean contrarias a las leyes, al orden público, ni a las buenas costumbres a lo que habría que añadir el necesario respeto al principio de indisponibilidad de derechos contenidos en la Constitución y la Ley (art. 26º inciso 2 de la Constitución Política del Estado); pues, no producirán la extinción del contrato de trabajo –aun cuando las partes las hubieren pactado– las condiciones que impliquen cualquier tipo de infracción legal. Asimismo, es preciso señalar que la eficacia extintiva de la condición resolutoria requiere de la denuncia por alguna de las partes para que se extinga el contrato.

En ese orden de ideas, la Sala concluye que para que se produzca la extinción del contrato deben concurrir dos condiciones: que la condición exprese la causa o causas, y que efectivamente se produzca, asimismo que la causa o causas no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público y que tampoco constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.

Contrario sensu, una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación laboral, no puede considerarse entre las válidamente consignadas en el contrato de trabajo, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación

económica. Sobre el uso excepcional de la condición resolutoria en los contratos indeterminados

A l respecto el TC señala que no existe prohibición legal que restrinja la aplicación de una cláusula resolutoria únicamente a los contratos modales, pues el art. 16º del D.S. Nº 003-97-TR, no establece que las causales que contiene se encuentren dirigidas únicamente a los contratos sujetos a modalidad, y asimismo, por cuanto, en esta causal, lo que prevalece es la voluntad de las partes. No obstante, la posibilidad de incluir una condición resolutoria en los contratos laborales a tiempo indefinido debe ser admitida solo en forma excepcional, teniendo en consideración las razones objetivas de la misma, pues de lo contrario se estaría afectando el contenido del derecho fundamental del trabajo.

### **3.4 RESOLUCIÓN DE LA SALA SOBRE EL CASO**

#### **Requisito de formalidad:**

La condición resolutoria cumple con el aspecto formal, al haber sido integrada de manera expresa en las prórrogas de los contratos a partir del 2010, siendo consignada en cada adenda hasta la última suscrita por las partes, en la cual no se consideró un plazo fijo como en las anteriores, sino que se estableció su vigencia hasta la expedición de la Resolución por parte del Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda de amparo. Debiendo precisarse que tanto la adenda en la cual se introdujo la condición resolutoria, como las demás, han sido suscritas por ambas partes de manera voluntaria, pues ninguna ha señalado que haya existido coacción de ningún tipo para la suscripción de las mismas.

#### **– Validez de la condición resolutoria**

a. Hecho incierto y futuro.- Para el cumplimiento de la condición resolutoria, resulta determinante la emisión por parte del Tribunal Constitucional de la sentencia que declare fundada la demanda de amparo, en ese sentido, se aprecia que la condición no se encuentra sujeta a un hecho que dependa de la exclusiva voluntad de una de las partes, sino de un tercero ajeno a la relación laboral, siendo además que no existía un plazo en que éste emitiría tal pronunciamiento; constituyendo al mismo tiempo un hecho incierto, pues no se podía tener conocimiento de cuál sería el resultado del proceso.

b. No ser contraria a Ley.- No se aprecia que la misma sea contraria a la Ley, pues el contenido de la condición no constituye afectación alguna a los derechos de las partes, tampoco significa un acto que beneficie a la parte demandada, toda vez, que si bien al darse el cumplimiento de la condición resolutoria se produciría la extinción de los contratos y se procedería a la contratación de los trabajadores vía intermediación, la legalidad de dicha figura de contratación para esa clase de servicios, ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional.

c. Ausencia de abuso del derecho.- No se evidencia abuso de derecho por parte de la demandada pues la condición resolutoria siempre ha estado sujeta al pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en mérito de la facultad que tiene todo sujeto a ejercer el derecho a la tutela jurisdiccional. Asimismo, resulta determinante señalar que la contratación directa con los demandantes, obedeció al cumplimiento del mandato legal contenido en el art. 7º numeral 7.2 del D.S. Nº 007-2006-MTC, se aprecia de ello que la voluntad de la demandada nunca fue transgredir lo establecido en la norma, evidenciándose buena fe en su actuar.

d. Vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.- Siendo que en el caso bajo análisis, la condición resolutoria no establece renuncia de algún derecho

reconocido en la Constitución o las Leyes, por parte de los contratantes, pues la condición resolutoria únicamente se encontraba sujeta al pronunciamiento por parte de una institución externa, y si bien con ello, se pondría fin a los contratos y prórrogas celebrados, los demandantes al momento de suscribirlos tenían conocimiento del motivo por el cual se les contrataba de manera directa –al haberse establecido expresamente las razones–; asimismo, si bien en sede judicial se ha determinado que los contratos laborales se han desnaturalizado y por tanto, deben considerarse como de duración indeterminada; resulta necesario señalar que, las partes establecieron de manera voluntaria la condición resolutoria, la que resulta factible de ser agregada en un contrato de duración indeterminada, conforme se señaló líneas arriba.

En ese sentido, se aprecia que la condición resolutoria contenida en los contratos celebrados, resulta válida, por no ser contraria a las leyes, al orden público, ni a las buenas costumbres, asimismo, tampoco se está afectando el principio de irrenunciabilidad de derechos contenidos en la Constitución Política del Estado y la Ley, menos aún constituye un abuso del derecho por parte de la demandada; en consecuencia, resulta una causal válida de extinción del contrato celebrado entre las partes. Por lo que se declaró infundado el recurso de casación

#### **4 -ANÁLISIS DESDE EL DERECHO COMPARADO:**

Algunos casos relevantes en la jurisprudencia española En países como España, el Estatuto de los Trabajadores (ET) prevé en su artículo 49.1, inciso b), que el contrato de trabajo puede extinguirse por “causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”.

Para **Manuel Palomeque**, la disposición antes citada supone que las partes pueden establecer supuestos de hecho extintivos distintos a los enumerados en el artículo 49, siempre que no sean abusivos. Sostiene además el autor que, aunque esta norma admite que se estipulen pactos relacionados con el objeto del propio contrato, sin incorporar necesariamente condiciones resolutorias, lo cierto es que los posibles pactos gravitan en el ámbito de este tipo de condiciones, esto es, supuestos en los que la extinción dependerá de un hecho futuro e incierto.

En este contexto, el catedrático español **Ignacio García-Perrote** afirma que la admisibilidad de este tipo de estipulaciones (condiciones resolutorias) es sostenida de manera unánime a nivel doctrinal con la sola precisión de que las mismas no resulten ilícitas o abusivas, en particular por vulnerar derechos indisponibles de los trabajadores o dejar la extinción del contrato al exclusivo arbitrio del empleador .

Considerando Vigésimo Tercero de la sentencia de Vista de fecha 31 de enero de 2014, recaída en el Expediente N° 0614-2013. en el presente trabajo se ha pronunciado el **Tribunal Supremo de España**, que en su sentencia recaída en el Recurso de Casación N° 1715/2009, declaró lo siguiente:

“El precepto legal transcrito (literal b) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores) permite que las partes del contrato de trabajo puedan pactar causas de resolución del contrato distintas a las previstas por la ley. Tal facultad no se halla condicionada a una determinada duración del contrato de trabajo, siendo aplicable en principio a todo tipo de contrato, con independencia de la modalidad empleada. Objetivamente no hay impedimento para que un contrato de trabajo de duración indefinida se someta, por voluntad acorde de los contratantes, a una condición resolutoria.” (Énfasis agregado) La conclusión a la que arriba el Tribunal español puede extenderse perfectamente al ordenamiento laboral peruano, más aun cuando el artículo 16 de la LPCL contempla – de forma similar al artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores- el cumplimiento de la condición resolutoria como una causa de extinción del contrato de trabajo. La referida disposición no hace ninguna distinción en la aplicación de la norma cuando se está ante contratos a plazo indeterminado, de manera que si el legislador considera la condición resolutoria como una causa de extinción de los contratos de trabajo en general, no cabe duda que las partes pueden pactar una condición de esta naturaleza en cualquier tipo de contrato, sea este indefinido o no.

Por otro lado, al amparo de la posibilidad de pactar este tipo de cláusulas, los tribunales en España han venido admitiendo la validez de cláusulas como la pérdida o revocación de autorización administrativa de la actividad empresarial ; condicionar la vigencia del contrato a la concesión de beneficios solicitados por la empresa a la Administración o, la no revocación de un carné profesional del trabajador.

Pero más importante aún, existen resoluciones judiciales que han confirmado la validez de cláusulas resolutorias por medio de las que se condiciona la incorporación definitiva en la empresa de ciertos trabajadores, al resultado de un proceso judicial en trámite, tal es el caso de las sentencias de la Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**, de fechas 14 de febrero de 1992 y 13 de setiembre de 1993,

En síntesis, como se puede observar tanto a nivel nacional como en el Derecho comparado, la doctrina y la jurisprudencia se inclinan por considerar que resulta válido pactar una condición resolutoria independientemente del carácter indeterminado o determinado de la relación laboral, siempre que no signifique abuso de derecho por parte del empleador o sea contrario al orden público o a las buenas costumbres, pues lo contrario implicaría caer en el terreno de la ilicitud.

## **5.- OBJETIVOS.**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL:**

Determinar si se puede incluir cláusulas resolutorias a un contrato de plazo indeterminado

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

a) Especificar porque se demandó la desnaturalización de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado:

b) Indicar que norma regula los contratos modales en el ordenamiento jurídico peruano

## **6.- VARIABLES.**

### **6..1 Identificación de las variables**

- **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Contrato de trabajo de plazo indeterminado

- **VARIABLE DEPENDIENTE:**

Causales de extinción del contrato de plazo indeterminado

## **7 SUPUESTOS.**

### **7.1 SUPUESTOS GENERAL:**

si se puede incluir cláusulas resolutorias a un contrato de plazo indeterminado

### **7.2 SUPUESTOS ESPECÍFICOS:**

- a) se puede desnaturalizar de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado:
- b) la norma regula los contratos modales en el ordenamiento jurídico peruano

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

#### **3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA de tipo socio-jurídico.

#### **3.2. MUESTRA.**

La muestra de estudio estuvo constituida por la sentencia recaída en la Casación laboral N° 4936-2014- Callao

#### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

**ANÁLISIS DOCUMENTAL**, con esta técnica se obtendrá la información sobre en la Casación laboral N° 4936-2014- Callao; Decreto Supremo 003-97-TR; Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"

#### **3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

1. Se solicitó el expediente del Tribunal Constitucional al Catedrático responsable del Programa de titulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCP.
2. Luego se realizó el análisis del expediente en la Casación laboral N° 4936-2014- Callao, desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde el marco constitucional general al específico.
3. Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
4. La recolección estuvo a cargo de la autora del método de caso.

5. El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la constitución política del Perú (1993), Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"
6. Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

### **3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.**

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumentos documentarios, exentos de mediciones y por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto a la Casación laboral N° 4936-2014- Callao.

### **3.6. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.**

En todo momento de la ejecución del anteproyecto, se aplicó los principios de la ética, así como los valores de la puntualidad, orden y se tuvo en cuenta la confidencialidad, anonimato y privacidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

Por estas consideraciones, se declaró: INFUNDADO el recurso de casación de fojas mil sesenta y cuatro, interpuesto el once de febrero de dos mil catorce, por los demandantes don Juan Carlos Aguilar Arias y otros, en consecuencia NO CASARON la sentencia de vista de fojas mil cuarenta, de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, en los seguidos por don Juan Carlos Aguilar Arias y otros contra la empresa Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, **sobre Desnaturalización de Contrato de Trabajo y otro**. MANDARON A publicar la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", y los devolvieron -Juez Supremo Ponente ; rodriguez chavez



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

**REVISTA DERECHO & SOCIEDAD, N° 45 , OCTUBRE 2015 / ISSN 2079-3634** .- En ese sentido, se aprecia que la condición resolutoria contenida en los contratos celebrados, resulta válida, por no ser contraria a las leyes, al orden público, ni a las buenas costumbres, asimismo, tampoco se está afectando el principio de irrenunciabilidad de derechos contenidos en la Constitución Política del Estado y la Ley, menos aún constituye un abuso del derecho por parte de la demandada; en consecuencia, resulta una causal válida de extinción del contrato celebrado entre las partes. Por lo que se declaró infundado el recurso de casación.

**DIARIO OFICIAL EL PERUANO (06.08.2015)** La Corte Suprema fija un margen de flexibilidad dentro de la rigidez del sistema laboral, permitiendo la extinción de un contrato de trabajo a plazo indeterminado mediante una condición resolutoria, sostuvo Jaime Cuzquén, socio de Tsuboyama, Cuzquén & Nicolini Abogados. Posición que abriría la posibilidad a las empresas de pactar que la producción de ciertas situaciones en las que exista un elemento objetivo ajeno a las partes, como un conflicto social o ambiental, permita la extinción del contrato de trabajo, detalló. El supremo tribunal abre, pues, el debate sobre la condición resolutoria en los contratos de trabajo, considerando la posición del Tribunal Constitucional en materia de estabilidad laboral,

**CAS. LAB. N° 11608-2014 CALLAO**, sostuvo que en un contrato de trabajo cualquiera sea su naturaleza, es posible incluir una condición resolutoria. Sin embargo, esta por ser un elemento accidental incluido el contrato de trabajo, debe estar expresamente pactada. Es que el A quem consideró que la condición resolutoria también se puede aplicar a los contratos de duración a plazo indeterminado; siendo que al haberse establecido en el presente proceso que hubo desnaturalización de los contratos modales, originados en contratos a plazo indeterminado, el mencionado Colegiado trasladó dicha condición a estos últimos, señalando que el despido de los actores se debió al cumplimiento de tal condición resolutoria.

**ANDRADE S (2017)** tengo opiniones a favor y en contra RESPECTO A ESTA CASACION. a favor es que me parece positivo que exista una regularización que apoye al mejor comprensión de las extinción de los contratos laborales a plazo indeterminado , ya que para dichos contratos no se encuentra mucha información al respecto y existen dudas sobre este tipo de extinciones de contrato pero gracias a este precedente ya se sabe que si existen clausulas resolutorias de contrato a plazos indeterminado PERO EN CONTRA puesto que considero que elimina la contratación laboral a plazo indeterminado o lo convierte en una modalidad de contratación a plazo indeterminado relativo al regir la misa condición resolutoria en con contrato modal determinado !

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

– El cumplimiento de la condición resolutoria como causal de extinción de los contratos de trabajo es aplicable tanto a los contratos sujetos a modalidad como a los contratos a plazo indeterminado.

– Solo es posible incorporar una condición resolutoria en los contratos de trabajo cuando se verifiquen los siguientes requisitos: (i) que se trate de un hecho futuro e incierto; (ii) que la condición resolutoria no suponga un abuso de derecho por parte del empleador; y, (iii) que sea posible, física y jurídicamente.

Adicionalmente, la condición debe respetar los principios-derecho a la estabilidad laboral, así como el de la ajenidad de los riesgos.

– Una vez que la condición resolutoria se verifique en la realidad, es necesaria su denuncia para que se extingan los efectos del contrato. La denuncia debe realizarse teniendo en cuenta ciertas formalidades.

– La condición resolutoria pactada entre LAP y los trabajadores en el caso comentado cumplió con todos los requisitos para su validez.

– La Corte Suprema del Poder Judicial ha confirmado la validez de incluir una condición resolutoria en los contratos de trabajo a plazo indeterminado, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en la casación laboral comentada.

– Los tribunales en España han venido admitiendo la validez de condiciones resolutorias, entre ellas algunas relacionadas con la pérdida o revocación de autorización administrativa de la actividad empresarial, condicionar la vigencia del contrato a la concesión de beneficios solicitados por la empresa a la Administración o, la no revocación de un carné profesional del trabajador. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. Derecho del Trabajo. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A. 2003. pp. 1014.

## **CAPÍTULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

- Recomendaría a las empresas contratistas elaborar los contratos de trabajo de manera más minuciosa y con el respectivo consentimiento de la parte contratante para evitar futuras controversias legales.
- Recomendar a las empresas contratistas privadas y del estado que elaboren los contratos determinados e indeterminados conforme manda la norma correspondiente.
- Recomendar a las empresas contratistas privadas y del estado que siempre respeten los derechos de los trabajadores y darles los beneficios que les corresponden.

## **CAPÍTULO VIII**

### **BIBLIOGRÁFICAS**

#### **BIBLIOGRAFIA**

- Tamaya Miyagusuku Jorge 2017 *SOLUCIONES LABORALES*, Gaceta Jurídica Pág.13-18.
- Vinatea Recova Luis, 2017 *SOLUCIONES LABORALES*, Gaceta Jurídica Pág. 48-53.
- Valderrama Valderrama Luis 2015 , *SISTEMA DE LEGISLACION LABORAL* ,Gaceta Jurídica , pág. 09-51
- NÉVES MUJICA, Javier. *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. Fondo Editorial de la PUCP Lima 2009, p. 33
- Tamaya Miyagusuku Jorge, 2015 *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERU – ENFOQUE TEORICO PRACTICO*, Gaceta Jurídica pág. 35-594
- D.S. N° 003-97-TR: art. 3-30.
- D.S. N° 001-96-TR: art. 12.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>
- (<http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2009/08/07/despido-nulo-despido-incausado-despido-fraudulento/>)
- <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/el-contrato-del-trabajo-en-el-peru-parte-ii/>
- [https://www.google.com.pe/search?q=tesis+sobre+CASACION+LABORAL+N%C2%B0+4936201+CALLAO&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjEusWQsK\\_VAhXHbSYKHcXPCRCQvwUIISgA&biw=1366&bih=700](https://www.google.com.pe/search?q=tesis+sobre+CASACION+LABORAL+N%C2%B0+4936201+CALLAO&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwjEusWQsK_VAhXHbSYKHcXPCRCQvwUIISgA&biw=1366&bih=700)
- [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjvodqRsK\\_VAhWDZiYKHQkRCKAQFggwMAI&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechoysociedad%2Farticle%2FviewFile%2F15254%2F15722&usg=AFQjCNGTTnvc6i6CXytPvUgf8JfnvbKaBg](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjvodqRsK_VAhWDZiYKHQkRCKAQFggwMAI&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechoysociedad%2Farticle%2FviewFile%2F15254%2F15722&usg=AFQjCNGTTnvc6i6CXytPvUgf8JfnvbKaBg)
- [z+CALLAO&oq=resumenCASACION+LABORAL+N%C2%B0+4936-2014-CALLAO&gs\\_l=psy-ab.3...519108.520392.0.521033.7.7.0.0.0.364.812.2-2j1.3.0...0...1.1.64.psy-ab..4.0.0.ORDFw0UBH7c}](https://www.google.com.pe/search?q=tesis+sobre+CASACION+LABORAL+N%C2%B0+4936-2014-CALLAO&gs_l=psy-ab.3...519108.520392.0.521033.7.7.0.0.0.364.812.2-2j1.3.0...0...1.1.64.psy-ab..4.0.0.ORDFw0UBH7c)
- [www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner\\_public/al0815%2825-27%29.pdf](http://www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner_public/al0815%2825-27%29.pdf)
- [https://www.mef.gob.pe/defensoria/prensa/ntdp\\_06082015\\_peruano.pdf](https://www.mef.gob.pe/defensoria/prensa/ntdp_06082015_peruano.pdf)
- Revista Derecho & Sociedad, N° 45 , Octubre 2015 / ISSN 2079-3634
- <http://www.dialogoconlaJurisprudencia.com/boletines-dialogo/Marzo2016/DetalleBoletinDialogo-25-04-16.html>
- [https://www.mef.gob.pe/defensoria/prensa/ntdp\\_06082015\\_peruano.pdf](https://www.mef.gob.pe/defensoria/prensa/ntdp_06082015_peruano.pdf)

## **CAPÍTULO IX**

### **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**MÉTODO DE CASO: “RESOLUCION DE CONTRATOS LABORALES A PLAZO INDETERMINADO CASACION LABORAL N° 4936-2014- CALLAO”**

**AUTOR: SUSAN GABRIELA ANDRADE VELA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>El cumplimiento de la condición resolutoria es una causal válida para la extinción en los contratos</p> <p>Las formas de extinción de los contratos de trabajo</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar si se puede incluir cláusulas resolutorias a un contrato de plazo indeterminado</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) Especificar porque se demandó la desnaturalización de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado:</p> <p>b) Indicar que norma regula los contratos modales en el ordenamiento jurídico peruano</p>	<p><b>7.1 OBJETIVO GENERAL:</b> si se puede incluir cláusulas resolutorias a un contrato de plazo indeterminado</p> <p><b>7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) se puede desnaturalizar de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado:</p> <p>b) la norma regula los contratos modales en el ordenamiento jurídico peruano</p>	<p>- <b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>  Contrato de trabajo</p> <p>- <b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de trabajo de plazo indeterminado</li> <li>• Causales de extinción del contrato de plazo indeterminado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Racionalidad del fallo.</li> <li>- Congruencia en el fallo del Poder Judicial.</li> <li>- Socialización y conocimiento del análisis del expediente.</li> <li>- Análisis del Contrato de trabajo de jerarquía normativa.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>MUESTRA:</b> Casación</p> <p><b>TECNICAS:</b> Análisis Documental</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Casacion.</p>

## CUADRO DE CLASES DE CONTRATOS MODALES

<b>CLASES</b>		<b>DEFINICIÓN</b>
<b>De naturaleza temporal</b>	Por inicio de nueva actividad	Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el Incremento de las ya existentes.
	Por necesidades de mercado	Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal
	Por reconversión empresarial	Es el que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.
<b>De naturaleza accidental</b>	Ocasional	Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.
	De suplencia	Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes.
	De emergencia	Es el que se celebre para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.
<b>Para obra o servicio</b>	Para obra determinada o servicio específico	Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y de duración determinada.
	Intermitente	Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
	De temporada	Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

## DURACION DE CONTRATOS SIJETOS A MODALIDAD

<b>CUADRO N° 3 DURACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD</b>			
<b>TIPOS</b>		<b>DURACION MAXIMA</b>	
<b>Contratación bajo una modalidad</b>	<b>De naturaleza temporal</b>	Por inicio de nueva actividad	3 años
		Por necesidades de mercado	5 años
		Por reconversión empresarial	2 años
	<b>De naturaleza accidental</b>	Ocasional	6 meses
		De suplencia	Retorno del titular
		De emergencia	Culminación de la emergencia
	<b>Para obra o servicio</b>	Para obra determinada o servicio específico	Fin de obra o servicio (8 años)
		Intermitente	Sin plazo
		De temporada	Sin plazo
<b>Contratación bajo varias modalidades</b>	Podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos en las distintas modalidades.	5 años	



**ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CASACION LABORAL N° 4936-2014- CALLAO**

