

# El Cumplimiento de la Condición Resolutoria como Causal Válida de Extinción en los Contratos de Trabajo a Plazo Indeterminado: ¿Contratos Temporalmente Indefinidos?

Cinthia Mirella Cjuro Vera\*

## Resumen:

En el presente artículo, la autora analiza si a la luz de las normas laborales que regulan las causales de extinción de los contratos de trabajo, es posible que las partes puedan incorporar válidamente una condición resolutoria en contratos a plazo indeterminado. Para ello, comenta un caso particular peruano, así como algunos pronunciamientos del Tribunal Supremo español.

## Palabras clave:

Contrato de trabajo – Condición resolutoria – Causales de extinción – Abuso de derecho – Condición potestativa – Estabilidad laboral

## Abstract:

In this article, the author analyses whether Peruvian labor law permit the incorporation of a resolute condition in undetermined contracts of employment. To do so, the author annotates a particular case of Peru, as well as some judgments of the Spanish Court of Justice.

## Keywords:

Contract of employment – Resolute condition – Causes of termination – Abuse of law – Discretionary condition – Employment stability

## Sumario:

1. Sumario – 2. Régimen jurídico de extinción de los contratos de trabajo en el ordenamiento peruano – 3. Estado de la cuestión: la condición resolutoria en los contratos de trabajo a plazo indeterminado – 4. Una mirada al caso de Lima Airport Partners (LAP) – 5. Análisis desde el Derecho Comparado: algunos casos relevantes en la jurisprudencia española – 6. Reflexiones Finales

\* Estudiante de último ciclo de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y actual miembro de la Comisión de Publicaciones de la Asociación Civil *Derecho & Sociedad*.

## 1. Introducción

El 24 de abril de 2006, la compañía concesionaria del Aeropuerto Jorge Chávez, Lima Airport Partners S.R.L. (en adelante, "LAP"), interpuso una demanda de amparo contra el Poder Ejecutivo, solicitando la inaplicación a su caso concreto de la Ley N° 28404, Ley de Seguridad de la Aviación Civil, así como del artículo 7, inciso 2, de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2006-MTC.

De acuerdo a los argumentos de LAP, al establecer la prohibición de subcontratar al personal de seguridad que realiza funciones dentro de la "Zona de Seguridad Restringida" del aeropuerto, las normas referidas suponían una limitación arbitraria de su libertad de contratar. Ello en razón a que no existía justificación objetiva alguna que sustentara la imitación y, de igual modo, la medida no respetaba el principio de razonabilidad y proporcionalidad a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano.

Ante esta situación, LAP decidió incorporar a los trabajadores subcontratados directamente a sus planillas y posteriormente pactó con ellos una condición resolutoria que sujetaría el efecto de sus contratos de trabajo al resultado del proceso de amparo interpuesto. De este modo, si el Tribunal Constitucional determinaba que la demanda era fundada e inaplicable las normas cuestionadas por LAP, la compañía podría poner término a la relación laboral iniciada con los trabajadores invocando la condición resolutoria pactada. Si eso no sucedía, y el pronunciamiento era desfavorable para la LAP, los efectos de los contratos permanecían.

Es así que desde el año 2013 y a raíz del fallo del Tribunal Constitucional que resolvió la demanda de amparo iniciada por LAP<sup>1</sup>, 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.

En la casación laboral N° 4936-2014-Callao, por ejemplo -cuyo contenido desarrollaremos más adelante-, como parte 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:

*"(...) el artículo 16 del Decreto Supremo N° 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, 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 (...).**"<sup>2</sup> (Énfasis agregado)*

Si bien el caso al que se ha hecho referencia presenta características muy particulares que abordaremos posteriormente a lo largo del presente artículo, lo cierto es que pone sobre la mesa un tema que resulta sumamente relevante. Sobre todo porque de una primera aproximación a las normas laborales vigentes, pareciera ser que la condición resolutoria estaría regulada como una causal válida de extinción en todo tipo de contrato de trabajo.

Es así que el presente artículo busca estudiar el contenido y alcance del artículo 16, inciso c), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"). No obstante, nuestro estudio no se agotará en una interpretación literal de dicho dispositivo, pretende también un análisis desde el bloque de constitucionalidad, considerando los derechos y principios en juego.

A efectos de lograr este propósito, el contenido del artículo se distribuirá en tres secciones. En la primera se abordará el régimen de extinción de los contratos de trabajo en el ordenamiento peruano, entre ellos el cumplimiento de la condición resolutoria. Luego de ello, se analizará la sentencia N° 03128-2011-PA/TC expedida por el Tribunal Constitucional producto de la acción de amparo interpuesta por Lima Airport Partners, ante una supuesta vulneración de su derecho a la libertad de contratación, así como la casación laboral N° 4936-2014-Callao emitida por el Poder Judicial como derivación de la primera controversia.

Finalmente, en la tercera sección se plantean algunas propuestas legales que permitirían eliminar la situación de incertidumbre que actualmente genera la forma de redacción del artículo 16, inciso c), de la LPCL, en respeto de los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo y la Constitución.

1 Expediente N° 03128-2011-PA/TC

## 2. Régimen jurídico de extinción de los contratos de trabajo en el ordenamiento peruano

Las formas de extinción de los contratos de trabajo y, por ende, el cese de la obligación del empleador del pago de la remuneración, así como la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios, son muy diversas. Así, la extinción puede originarse en la voluntad de las partes o en circunstancias ajenas a la misma.

### 2.1 Causas de extinción de la relación de trabajo según el artículo 16 de la LPCL

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.”*

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”*<sup>3</sup>, en palabras de Elmer Arce.

### 2.2 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<sup>4</sup> que sujeten la continuidad de la relación a la verificación de un hecho futuro e incierto<sup>5</sup>.

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 trabajo 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 dos posiciones 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

2 CAS. LAB N° 4936-2014-CALLAO, pp. 3, 4.

3 ARCE, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra, 2013. pp. 512.

4 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.

5 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”*. MESSINEO, Francesco. *Manual de Derecho Civil y Comercial*. Buenos Aires: JEA, 1971. Volumen 4. p.

bajo condición resolutoria, lo cual explicaría el porqué el legislador los ha denominado justamente “contratos de trabajo sujetos a modalidad”, en clara remisión a las modalidades del acto jurídico previstas en el Código Civil. (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 interpretación se inclina Elmer Arce, quien aborda el tema de la condición resolutoria a propósito de los contratos de suplencia (art. 55 de la LPCL). De este modo, el autor 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”**<sup>6</sup>. Es decir, en este caso, el autor identifica como condición resolutoria la reincorporación del titular en su puesto.

En el marco de una postura más radica, existen autores 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”**<sup>7</sup>. 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.

### 3. 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)<sup>8</sup>, 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”<sup>9</sup>.

6 ARCE, Elmer. *op. cit.*, p. 571.

7 PASCO, Mario. *La extinción de la relación laboral en el Perú*. Lima: AELE, 1987. pp. 239 -279.

8 Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: 24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

9 QUIROZ, Luis. *La condición resolutoria en el contrato de trabajo*. En: Revista Jurídica del Perú. Tomo 137, Julio 2012. p. 186.

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<sup>10</sup> 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.

Coincidimos con la tesis principal del autor, no obstante, a diferencia suya, consideramos que el requisito referido en el punto (iv) no constituye un requisito para poder pactar una condición resolutoria, sino más bien un requisito para su invocación, de forma posterior al pacto de la condición y luego de verificado el acontecimiento al que se sujetó los efectos del contrato.

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.

### 3.1 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.  <u>Artículo 103° de la Constitución:</u> "La Constitución no ampara el abuso del derecho."  <u>Artículo II del Título Preliminar del Código Civil:</u> "La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho."
Que sea jurídica y físicamente posible	Que se posible de verificarse en la realidad y no sea contraria a las normas jurídicas imperativas, ni a la moral, ni al orden público.  <u>Artículo 2°, numeral 14, de la Constitución:</u> "Toda persona tiene derecho: A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público."  <u>Artículo V del Título Preliminar del Código Civil:</u> "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.

#### 3.1.1 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**

10 QUIROZ, Luis. *La condición resolutoria en el contrato de trabajo*. En: Revista Jurídica del Perú. Tomo 137, Julio 2012. p. 190.

**a la facultad de poner término discrecionalmente a la relación de trabajo (...)**<sup>11</sup>. 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.

### 3.1.2 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.

### 3.2 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.

### 4. 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, a continuación desarrollaremos una breve reseña de los hechos que originaron las controversias antes señaladas.

#### 4.1 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

11 BLANCAS, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013. p. 111.

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

12 ALFONSO, Carlos. "Extinción del contrato de trabajo". Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. p.43.

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.

#### **4.2 Jurisprudencia de la Corte Suprema: Casación Laboral N° 4936-2014-Callao**

En la misma línea de lo planteado a lo largo del presente artículo, la Corte Suprema del Poder Judicial ha confirmado recientemente que la condición resolutoria puede pactarse válidamente en contratos de trabajo a plazo indeterminado, no siendo exclusiva de los contratos temporales.

Así, en la casación laboral seguida por Juan Carlos Aguilar Arias y otros contra LAP sobre desnaturalización de contrato de trabajo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente determinó que, en el caso comentado, las partes tenían conocimiento del motivo por el cual se les contrató de manera directa (por la situación particular de LAP) y que si bien sus contratos se habían desnaturalizado, es plenamente factible la incorporación de la condición resolutoria en contratos de duración indeterminada.

Por otro lado, al analizar los requisitos que debe reunir la condición resolutoria para operar como causal válida de extinción, la Corte Suprema ha señalado que esta debe ser (i) expresa, (ii) futura e incierta y (iii) válida. Con relación a este último requisito, la Corte Suprema advierte que la condición será válida si, en aplicación del artículo V del Título Preliminar del Código Civil, no es contraria a las leyes que interesan al orden público

o a las buenas costumbres y, asimismo, si con ella se respeta el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

Respecto a los efectos del cumplimiento de la condición resolutoria, la Corte refiere que es necesaria la denuncia por alguna de las partes para que los mismos se extingan. De este modo, para la Corte Suprema, los efectos tampoco se verifican de manera inmediata sino hasta que se ponga en conocimiento de la otra parte.

Finalmente, pese a que la Sala admite la inclusión de la condición resolutoria en todo tipo de contrato, señala que esta debe ser excepcional, ya que de lo contrario se podría llegar a afectar el contenido esencial del derecho del trabajo. Coincidimos con esta posición de la Sala, pues, debido a que una de las características de la condición resolutoria es que el suceso al que se sujeta los efectos del contrato puede producirse como nunca llegar a hacerlo, se puede dejar al trabajador en una situación de total incertidumbre.

#### **5. 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<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Considerando Vigésimo Tercero de la sentencia de Vista de fecha 31 de enero de 2014, recaída en el Expediente N° 0614-2013.

<sup>14</sup> GARCÍA-PERROTE, Ignacio. Derecho del Trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 733.

Ahora bien, a nivel jurisprudencia, en similar posición a la asumida 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 (TS 20/06/1983); 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 (STS 03/11/1989)<sup>15</sup>.

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 (AS 1992/828 Y AS 1993/3823, respectivamente).

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.

## 6. Reflexiones finales

- 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. 

15 PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel. Derecho del Trabajo. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A. 2003. pp. 1014.