

LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN EL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO: ÉNFASIS PUESTO EN LAS CAUSALES CON INTERVENCIÓN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

MANUEL DE LAMA LAURA¹

El artículo 131 del anteproyecto del Código de Trabajo recoge las que serían las causales de extinción del vínculo laboral, en caso esta propuesta “viera la luz”. Desde una primera revisión de este listado, no se observan muchas diferencias con su par vigente, salvo la denominación del mutuo disenso, que sería un “acuerdo extintivo”, y el caso de la causal de la invalidez absoluta y permanente que ya no se recoge en el anteproyecto, y cuyo lugar sería ocupado por la causal que consiste en la declaración, por parte de la comisión calificadora, de la existencia de deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de las tareas del trabajador, la cual actualmente es una causal de despido por capacidad.

No obstante lo indicado, a partir de la revisión del desarrollo de cada una de ellas, podemos ir notando algunas otras diferencias un tanto más significativas. En esta oportunidad, presentaremos un breve análisis de estas últimas y de las implicancias que se darían en caso el anteproyecto se apruebe; aunque, cabe precisar, nos referiremos solamente a las causales de cese derivadas de la voluntad de las partes (unilateral o bilateralmente), salvo el caso del despido.

1 Abogado por la Universidad de Piura y Magíster de Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor universitario a nivel de pre y posgrado. Asociado a la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1. CAUSA RELACIONADA CON LA PARTICIPACIÓN DE LA VOLUNTAD UNILATERAL DEL TRABAJADOR: LA RENUNCIA

Empecemos con un cuadro comparativo de la regulación de esta causal, tanto en la normativa vigente como en el anteproyecto:

Normativa vigente	Regulación del anteproyecto
Artículo 18 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Artículo 133. Renuncia del trabajador
En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 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 renuncia es el acto voluntario y unilateral por el cual el trabajador, sin la obligación de expresar causa , extingue la relación de trabajo. El trabajador debe comunicar su renuncia por escrito, con treinta (30) días calendario de anticipación. El empleador puede exonerarlo de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador. En este último caso, la solicitud se entiende aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. La renuncia sólo puede quedar sin efecto por acuerdo suscrito entre las partes (resaltados nuestros).

160

Más allá de la forma de redacción de cada precepto, se advierte que la mayor parte de la normativa sobre la renuncia no variaría, salvo dos aspectos novedosos que aparecen en el anteproyecto. El primero de ellos, si bien es cierto implicaría una adición en torno a la regulación de esta causal, no implicaría una modificación importante. En efecto, que el anteproyecto precise que la renuncia es incausada, no significa que actualmente no lo sea, dado que esta característica le es ínsita a su naturaleza, en la medida en que esta decisión del trabajador proviene, o tiene su origen, en el ejercicio del derecho constitucional de la libertad de trabajo. Ya la jurisprudencia y la doctrina² han revelado esta vinculación jurídica, por lo que, reiteramos, el añadido mencionado, no aportaría mayor novedad a la regulación de la renuncia.

Lo que sí importaría un cambio importante por parte del anteproyecto en torno a la renuncia, es la precisión sobre la forma en la que se deja sin efecto la misma. Al respecto, la propuesta normativa plantea que para que lo descrito ocurra, debe haber un acuerdo entre las partes. Esta situación no está regulada

2 Cfr. Casación Laboral N° 16084-201-La Libertad. Por su parte, se puede revisar: Blancas, Carlos (2013:42); Quiñones, Sergio (2007:169); Montoya, Alfredo (2014:467).

actualmente, por lo que la jurisprudencia ha tenido que brindarle una solución similar a la recogida en esta propuesta normativa.

Justamente, ha sido el Tribunal Constitucional el que considera que, cuando el trabajador se desiste de su renuncia, es una atribución de la empresa aceptar o no tal revocatoria, es decir, constituye una potestad de la empresa aceptar o rechazar el referido desistimiento³, lo cual, en buena cuenta, implica la configuración de un acuerdo de voluntades para dejar sin efecto la dimisión presentada previamente por el trabajador.

2. CAUSAS RELACIONADAS CON LA PARTICIPACIÓN DE LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES: EL ACUERDO EXTINTIVO Y LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Iniciemos este apartado con la comparación de la regulación actual del mutuo disenso y de su par en el anteproyecto:

Normativa vigente	Regulación del anteproyecto
Artículo 19 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Artículo 133. Acuerdo extintivo
El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales	El acuerdo de partes para poner término a la relación de trabajo debe constar por escrito. Igual efecto produce la puesta a disposición del cargo, si es aceptada dentro de los treinta (30) días calendario de su presentación , salvo en los casos previstos en los artículos 119 y 315 (resaltado nuestro).

En primer lugar, de la comparación realizada, se advierte que la extinción por mutuo disenso cambiaría de nombre, aunque no de naturaleza, si el anteproyecto se aprobara. De esta manera, el “acuerdo extintivo” sería, creemos, una denominación de esta causal, que refleja mejor lo que sucede con esta clase de extinción, dado que el término “disenso” alude, más bien, a un desacuerdo. Por otro lado, nótese que la figura denominada “puesta a disposición del cargo”, que actualmente, nuestra normativa, asemeja a la renuncia⁴, es trasladada, por el anteproyecto a la regulación del “acuerdo extintivo”.

3 Cfr. sentencias recaídas en los Expedientes N° 01568-2013-PA/TC y 02726-2011-PA/TC

4 Artículo 28 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (RLFE).- La puesta a disposición

Al respecto, creemos que el anteproyecto acierta al hacer esta precisión, dado que, finalmente, cuando el trabajador pone a disposición su cargo, y el empleador acepta ello, lo que realmente y en estricto, se está produciendo, es un acuerdo de voluntades para extinguir el vínculo laboral.

Por su parte, el anteproyecto regula un plazo para que la puesta a disposición del cargo sea aceptada y de esa forma surta los mismos efectos que el acuerdo extintivo. Actualmente, este plazo no se encuentra previsto, lo cual ha generado que la jurisprudencia convalide, creemos erróneamente, la extinción del vínculo por puesta a disposición del cargo pese al transcurso de un tiempo irrazonable entre la comunicación del trabajador y la aceptación del empleador.

Justamente, dicha apreciación judicial se dio en el caso resuelto por la Casación N° 5569-2018-Lima, en la que la Corte Suprema señaló que toda vez que el artículo 28 del RLFE no establece un plazo máximo para la validez de la puesta a disposición del cargo al empleador, no se puede considerar que el hecho de que haya transcurrido cuatro meses, desde la comunicación del trabajador hasta la aceptación del empleador, invalide la renuncia voluntaria.

162

Nosotros creemos que, de ser aprobado el anteproyecto, más allá de que no expresa con claridad cuáles son los efectos que se producirían en caso el empleador no brinde una respuesta dentro de los 30 días de comunicada la puesta a disposición del cargo, por parte del trabajador, se evitaría que aquel se tome un tiempo irrazonable y desmedido, para brindarle una respuesta a este último. Y es que, una aceptación tan tardía de la puesta a disposición, podría generar expectativas legítimas del trabajador de permanencia en su puesto de trabajo, siendo que, más bien, validar aceptaciones desprovistas de inmediatez de la puesta a disposición, provocaría una imprevista e impensada situación de desempleo, junto con las consecuencias económicas y emocionales que ella conlleva. Al menos, sabiendo un trabajador que el empresario tiene un plazo para brindarle una respuesta a su puesta a disposición, podría ir viendo, buscando y analizando nuevas opciones de trabajo que le permitan rápidamente evitar situaciones como las descritas.

del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 51 de la Ley.

Por su parte, la otra causal de extinción que se deriva del concurso de voluntades de las partes, se configura con la celebración de los contratos temporales o sujetos a modalidad. Sobre ellos, habría que iniciar indicando que el anteproyecto plantea menos figuras contractuales temporales (serían 5) y reduce notablemente la duración máxima de aquellos sujetos a topes en sus plazos de celebración, salvo el caso del contrato ocasional. De este modo, el contrato por inicio de actividad solo puede tener una duración máxima de 18 meses, mientras que el contrato por necesidades coyunturales, solo 1 año como máximo. En relación con los otros contratos temporales (contrato de suplencia y contrato por obra determinada o para servicio específico), la duración máxima dependerá de la necesidad de sustitución o de la conclusión de la obra o del servicio específico, respectivamente.

En segundo lugar, habría que llamar la atención sobre un punto que sí resultaría importante que se regule y que el anteproyecto recoge sobre la duración máxima de estos contratos temporales. Actualmente, el artículo 74 del TUO-LPCL prevé que 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 5 años. Esta disposición, en opinión de algunos especialistas, aplica para el encadenamiento de distintos contratos sujeto a modalidad, incluidos los que su duración, en estricto, no depende de plazos máximos (contrato de suplencia, por obra o servicio específico, etc.)⁵, mientras que otros consideran que este tope solo aplica para el encadenamiento de contratos que sí están sujetos a estos plazos⁶.

Pues bien, esta interrogante actual, se superaría si se aprobara el anteproyecto dado que su artículo 28 precisa que, si bien es cierto, es posible el encadenamiento de contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de 2 años (actualmente es de 5

5 Inclusive en alguna oportunidad, la Corte Suprema lo entendió de esa forma respecto de los contratos por obra determinada. Ver las Casaciones N° 1066- 2001-Lima y 1237-2001-Piura. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional, en alguna oportunidad, deslizó también la idea que este plazo máximo aplicaba para los contratos intermitentes (Expediente N° 00471-2011-PA/TC) y para los contratos por obra o servicio específico (Expedientes N° 04328-2007-PA/TC y 002-2008-PA/TC)

6 Cfr. Arce (2006:47) y Toyama (2015:87).

años), este plazo no es aplicable a los contratos por suplencia, por obra determinada ni para servicio específico (resaltado nuestro), lo cual, consideramos, resulta pertinente debido a que la misma naturaleza de estos últimos, implica que su duración dependa más de que se concrete un acontecimiento futuro objetivamente incierto (retorno del titular sustituido o conclusión de la obra o servicio, según corresponda), que del cumplimiento de un plazo máximo.