

Repensando a la contratación a plazo fijo en el Perú

Rethinking fixed-term contracts in Peru

CÉSAR PUNTRIANO ROSAS*

Abogado y magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia
Universidad Católica del Perú
Correo electrónico: cpuntriano@munizlaw.com
Código ORCID: 0000-0002-4814-0112

RESUMEN: A casi 40 años de la introducción de los contratos a plazo fijo, o de duración determinada en nuestro ordenamiento, que han pasado de ser una excepción legal a una regla en la práctica contractual laboral, conviene analizar críticamente su regulación así como comentar algunos criterios judiciales o administrativos que pueden resultar polémicos pues plantean requisitos no previstos en el ordenamiento vigente, lo cual genera mayores dificultades al momento de emplear esta modalidad de contratación.

ABSTRACT: Almost 40 years after the introduction of fixed-term contracts in our legal system, which have gone from being a legal exception to a rule in labor contract practice, it is worthwhile to critically analyze their regulation as well as comment on some judicial or administrative criteria that may be controversial because they raise requirements not foreseen in the current regulations, which generates greater difficulties when using this type of contract.

PALABRAS CLAVE: Contratos a plazo fijo, realidad, laboral, temporal, trabajo.

KEY WORDS: Fixed-term contracts, reality, labor, temporary.

Recibido: 02/02/2026

Aceptado: 14/03/2026

Publicado en línea: 30/03/2026

SUMARIO: I. A manera de introducción: antecedentes y contexto general. II. Análisis de la regulación actual de los contratos a plazo fijo y su aplicación. 1. *La causa objetiva que habilita el uso de los contratos a plazo fijo.* 2. *Las modalidades de contratación.* III. Conclusiones. IV. Referencias.

* Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Docente Universitario.

I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN: ANTECEDENTES Y CONTEXTO GENERAL

Es absolutamente conocido que nuestro ordenamiento prefiere a la contratación laboral indefinida o indeterminada, y como antecedente nos remitimos al Decreto Ley N.° 18138 (año 1970), por el cual el Gobierno Militar de esa época reguló a la contratación temporal o de duración determinada como excepción, estableciendo que dichos contratos solamente procedían para cubrir actividades de naturaleza temporal o accidental previamente comprobadas

Según Puntriano (2014), una primera manifestación de la tendencia hacia la flexibilidad de la contratación laboral se observa con la expedición del Decreto Ley N.° 22342 de noviembre de 1978, vigente hasta la actualidad, que facilitó la contratación en forma temporal y sin límite alguno de trabajadores en empresas dedicadas a la exportación de productos no tradicionales. Posteriormente en julio de 1986 se creó el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM), vigente hasta diciembre de 1990, el cual validó la contratación de personal a plazo determinado sin exigencia de expresión de causa.

La flexibilidad mencionada se revela con mayor fuerza a inicios de la década de los noventa, a partir de la aprobación del Decreto Supremo N.° 077-90-TR, reglamento del Decreto Ley N.° 18138, que contempló un conjunto de modalidades de contratación temporal, y la Resolución Ministerial N.° 430-90-TR que facilita los trámites de aprobación de los contratos a plazo fijo.

Posteriormente, el Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Fomento del Empleo de 1991, reguló los denominados “contratos sujetos a modalidad”, figuras que se mantienen hasta la actualidad, contemplando nueve (9) tipos de contratos de duración determinada, refiriéndose a dos (2) comprendidos en regímenes especiales y uno (1) de regulación abierta¹.

1 Artículo 82°.- Otras contrataciones bajo modalidad
“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”.

Campana (2000) considera que este incremento de modalidades de contratación determinada, que vino a constituir una de las medidas flexibilizadoras de la década de los años noventa puede resultar cuestionable, tanto por precarizar e individualizar las relaciones laborales como por fortalecer aún más la posición del empleador frente al trabajador, pero, no es menos cierto que la introducción de esquemas de estabilidad laboral por decisión jurisprudencial, no previstas en la normativa, ha generado un aumento en el empleo de este tipo de contratos y muchas veces su uso es visto como una salida ante la rigidez que supone esquemas como el existente en materia de protección contra el despido.

El despido sin causa justa (incausado) o sin que la misma pueda probarse en un proceso judicial laboral (injustificado), expone al empleador a que, en aplicación de los artículos 34º y 38º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR (LPCL) se genere a favor del trabajador el derecho al pago de una indemnización equivalente a 1.5 remuneraciones mensuales por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones, como única reparación. Excepcionalmente, de producirse una violación de algún derecho constitucional, como la libertad sindical, o la igualdad, de acuerdo con las causales previstas taxativamente en el artículo 29º de la LPCL², el trabajador podrá formular una demanda de nulidad de despido. De ampararse su demanda, se ordenará la reposición en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, el trabajador opte por la indemnización establecida en el artículo 38 de la LPCL. Además, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el cese, con deducción de

2 Estas causales son:

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- c. 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, es decir, la injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores).
- d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e. El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 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 causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso 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.

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 6º de la Ley N° 26626, es nulo el despido laboral cuando la causa es que el trabajador sea portador del VIH /SIDA.

los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes, así como los depósitos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios y, de ser el caso, con sus intereses (Artículos 34º segundo párrafo y 40º de la LPCL).

De una revisión de este modelo de protección contra el despido previsto en la LPCL se concluye que no resulta contrario al texto constitucional³.

Sin embargo, de manera excluyente a la indemnización por despido arbitrario, el Tribunal Constitucional (TC) ha generado primeramente doctrina jurisprudencial⁴ y luego un precedente vinculante sobre esta materia en el que considera viable la reposición ante un despido. En efecto, en la sentencia recaída en el expediente N.º 0206-2005-PA/TC, proceso de amparo seguido por César Antonio Baylón Flores contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A., publicada en el Diario Oficial El Peruano el 22 de diciembre de 2005, en adelante “Caso Baylón”. De acuerdo con este precedente, el TC dispuso que el proceso de amparo dirigido a cuestionar un despido procede en los siguientes supuestos: (i) ante un despido incausado, es decir, cuando no exista imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito⁵, (ii) ante un despido fraudulento, es decir, aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, (iii) ante un despido nulo. El TC reafirma esta postura en la sentencia recaída en el proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco⁶ (Expediente 976-2001-AA/TC),

3 La Constitución de 1993 dispone en su artículo 27 que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta disposición recoge un “derecho de configuración legal”, es decir, existe una remisión al legislador para que éste sea quien determine cuál es el nivel adecuado de protección contra el despido.

4 Los pronunciamientos citados son los referidos al proceso de Amparo seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra Telefónica del Perú y Telefónica Perú Holding (Expediente N.º 1124-2001-AA/TC) y al expediente N.º 976-2001-AA/TC, proceso de amparo seguida por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A. En ambos casos, el TC determinó una nueva tipología de despidos que permite al trabajador afectado iniciar un proceso constitucional de amparo para obtener su reposición y obtener así una reparación en la lesión a su derecho constitucional al trabajo.

5 Entonces, desde el punto de vista del TC, el trabajador que sea despedido de forma incausada o arbitraria, tiene la opción de elegir entre la vía judicial ordinaria, demandando el pago de una indemnización, y la vía procesal constitucional para lograr la reposición en su puesto de trabajo. Luego la Corte Suprema señaló que la reposición por despido incausado o fraudulento puede plantearse en la vía laboral ordinaria.

6 Esto puede constatarse en el Fundamento 16 de la sentencia del Caso Baylón en la que se expresa lo

confirmándose de ese modo que es procedente el proceso de amparo cuando un despido se origine de los motivos prohibidos previstos en el artículo 29º de la LPCL, es decir, el despido que se sustenta, entre otros motivos, en cuestiones antisindicales, en el estado de gravedad de la trabajadora, como represalia del empleador por un reclamo iniciado por el trabajador, contra un trabajador con VIH-SIDA, por su condición de discapacidad.

En posteriores pronunciamientos, el Tribunal ha indicado que los trabajadores que desde el inicio de su relación laboral ocupen puestos de confianza poseen estabilidad relativa, no pudiendo ser repuestos ante un despido sin causa justa⁷, ni tampoco requerir el pago de una indemnización por despido arbitrario⁸.

Por lo tanto, en orden a lo señalado por el TC, un trabajador que sufra un despido sin causa justa tiene dos opciones: i) demandar el pago de una indemnización por despido; o requerir su reposición en el empleo a través de un proceso constitucional de amparo basándose en el precedente del TC; o, ii) plantear su reposición en un proceso ordinario laboral si es que su despido adolece de nulidad⁹. Cabe señalar que, a partir lo acordado por los vocales de la Corte Suprema en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2012), los jueces laborales son competentes para conocer, en la vía ordinaria,

siguiente: “(...) Por tanto, cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo el amparo será procedente por las razones expuestas considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos (...)”

- 7 Entiéndase a través de un proceso de amparo. Véase caso Ricardo David Chávez Caballero contra el Banco Central de Reserva del Perú (BCR), Expediente N.º 03501-2006-PA/TC, sentencia publicada el 28 de noviembre de 2007.
- 8 Expediente N.º 3052-2009-PA/TC, proceso de amparo seguido por Yolanda Lara Garay y otras contra el Gobierno Regional del Callao, en el cual el TC señaló que los empleadores debían consignar de manera separada la indemnización por despido arbitrario y los beneficios sociales generados a favor del trabajador con ocasión de su cese (beneficios truncos).
- 9 Esto resulta aplicable al trabajador sujeto al régimen privado, pues un trabajador estatal sujeto al régimen laboral público deberá primero agotar la vía administrativa y luego plantear una demanda contencioso administrativa, conforme a la conclusión del propio TC en el precedente correspondiente al Caso Baylón. Excepcionalmente, anota el TC, solo procederá el amparo en defecto de dicha posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental.

aquellas demandas de reposición en las que se plantee que el cese obedeció a un despido incausado o a uno fraudulento.

Y, de manera adicional a la reposición, a partir de jurisprudencia emitida por la Corte Suprema en la Casación 139-2014-LA LIBERTAD, Casación 699-2015 LIMA, el empleador se arriesga a la interposición de una demanda judicial de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el despido, que es adicional inclusive a la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario; ante lo cual el Juez puede ordenar adicionalmente el pago de una suma por los daños punitivos a manera de sanción al empleador cuyo monto máximo equivaldrá a la suma dejada de aportar por el ex trabajador al sistema de pensiones al que se encontraba afiliado mientras estuvo despedido. La indemnización por daños y perjuicios comprende los gastos generados por el despido (daño emergente), las ganancias no percibidas (lucro cesante) y el perjuicio psicológico ocasionado por el despido (daño moral). Este último extremo no es excluyente con la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario.

El panorama descrito ha llevado a que los empleadores empleen con mayor intensidad los contratos a plazo fijo (Jaramillo, 2019) tal y como se advierte del siguiente cuadro obtenido del boletín “leyendo números” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

TRABAJADORES (*) DEL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO

2023						
	TIPO DE CONTRATO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	PROMEDIO
01	A PLAZO INDETERMINADO	1 224 900	1 221 503	1 223 803	1 238 615	1 227 205
02	A TIEMPO PARCIAL	168 704	185 562	186 556	198 770	184 898
03	POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	747 719	753 261	754 707	765 355	755 261
04	POR NECESIDADES DEL MERCADO	603 049	607 758	611 096	615 694	609 399
05	POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	3 984	3 976	4 003	3 986	3 987
06	OCASIONAL	5 596	5 734	5 966	6 022	5 830
07	DE SUPLENCIA	7 969	8 071	8 045	8 057	8 036
08	DE EMERGENCIA	5 936	5 743	5 051	4 844	5 394
09	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	756 790	763 928	768 448	777 419	766 646

2023						
TIPO DE CONTRATO		AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	PROMEDIO
10	INTERMITENTE	305 761	312 172	328 081	357 576	325 898
11	DE TEMPORADA	64 224	64 045	69 190	77 476	68 734
12	DE EXPORTACIÓN NO TRADI- CIONAL D. LEY 22342	69 439	76 555	86 074	91 654	80 931
13	DE EXTRANJERO - D. LEG. 689	13 146	13 045	13 151	13 323	13 166
18	A DOMICILIO	111	103	103	99	104
19	FUTBOLISTAS PROFESIONA- LES	699	673	521	268	540
21	MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545	755	745	751	719	743
99	OTROS NO PREVISTOS	65 520	68 215	69 357	71 126	68 555
	NO DETERMINADO	12 897	13 361	13 367	13 746	13 343
	TOTAL	4 057 199	4 104 450	4 148 240	4 244 749	4 138 667

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-REGISTRO Y LA PLAME
ELABORACIÓN: MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA
(*) REFERIDO A PUESTOS DE TRABAJO DECLARADOS EN PLANILLA ELECTRÓNICA

Pero, dicho uso masivo no supone una mejora a la regulación, la cual es técnicamente deficiente, y si a ello le sumamos una visión bastante restrictiva de las autoridades al momento de evaluar los contratos, nos encontramos ante un panorama que, sin duda, genera más complejidad en nuestras relaciones laborales.

De ello nos ocuparemos en el acápite siguiente.

II. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN ACTUAL DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO Y SU APLICACIÓN

De forma general, la contratación a plazo fijo se encuentra regulada en los artículos 53° y siguientes de la LPCL¹⁰, comprendiendo las siguientes modalidades:

- Aunque el régimen de contratación para la exportación no tradicional no es materia de análisis en esta investigación, al tratarse de un contrato temporal especial regido por sus propias normas, resulta importante brindar algunas referencias sobre la manera en que el legislador peruano lo ha regulado:
El Decreto Ley N.° 22342 prevé un régimen de contratación laboral especial para las empresas que se dediquen a la exportación de productos no tradicionales.
El citado régimen especial de contratación laboral faculta a las empresas industriales de exportación no tradicional que exporten -directamente o por intermedio de terceros- el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida, a contratar personal eventual en el número que requieran y cuantas veces sea necesario, siempre que cuenten con un contrato de exportación y con un programa de producción de exportación para satisfacer el contrato.

Modalidad contractual	Causa objetiva	Duración máxima
Por inicio o incremento de actividad (artículo 57° LPCL)	Inicio de una nueva actividad empresarial o el incremento de una ya existente. La causal se sustenta en el riesgo que puede suponer el inicio de una nueva actividad o apertura de un establecimiento; así como la naturaleza temporal de un posible incremento de las actividades que no puede ser cubierto con el personal permanente de la empresa.	3 años
Por necesidades del mercado (artículo 58° LPCL)	Un incremento coyuntural de la producción originada por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. La causal se sustenta en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva.	5 años
Por reconversión empresarial (artículo 59° LPCL)	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.	2 años
Accidental-ocasional (artículo 60° LPCL)	Las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 meses al año

Los contratos de trabajo celebrados al amparo de este régimen especial de contratación laboral deben observar las siguientes formalidades:

- a) Forma escrita;
- b) Señalar específicamente la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine;
- c) Presentación en triplicado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales posteriores a su celebración, adjuntando el contrato de exportación o cualquier otro documento que acredite la condición de exportadora de la empresa.

La autoridad administrativa de trabajo tendrá sesenta (60) días para pronunciarse respecto de los contratos de trabajo presentados para su aprobación, si no lo hace se tendrán por aprobados. Si transcurridos sesenta (60) días no se pronuncia respecto de los contratos presentados, éstos se tendrán por aprobados.

En cuanto a los derechos laborales que corresponden a estos trabajadores, se considerarán los reconocidos por el régimen laboral de la actividad privada.

Por consiguiente, en atención a la naturaleza de este régimen legal, la contratación de personal bajo esta modalidad debe estar estrechamente vinculada a la actividad de exportación y al programa respectivo. En ese sentido, se deberán evaluar los puestos a cubrir bajo esta modalidad a fin de determinar si su empleo es apropiado.

Modalidad contractual	Causa objetiva	Duración máxima
Suplencia (artículo 61° LPCL)	La necesidad de sustituir temporalmente a otro trabajador estable en la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente o disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo, como por ejemplo, el descanso vacacional.	La que resulte necesaria según las circunstancias.
Emergencia (artículo 62° LPCL)	La existencia de necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Dependerá de la duración de la emergencia.
Obra o servicio específico (artículo 63° LPCL)	La realización de una obra o servicio con objeto previamente establecido y de duración determinada.	La que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.
Intermitente (artículo 64° LPCL)	La naturaleza discontinua de las actividades de la empresa aun cuando sean permanentes.	Mientras subsista la causa objetiva
De temporada (artículo 67° LPCL)	La existencia de ciertas necesidades empresariales que se cumplan sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.	Lo que dure la temporada

1. La causa objetiva que habilita el uso de los contratos a plazo fijo

Antes de comentar las modalidades de contratación a plazo fijo nos detendremos en un aspecto que consideramos ha venido siendo abordado con excesiva rigidez por parte de los Jueces Laborales y de los inspectores de SUNAFIL. Nos referimos a la causa objetiva que debe emplearse como sustento en los contratos.

Dado que la contratación a plazo indefinido es una de las expresiones del Principio de Continuidad, la contratación a plazo fijo se configura como una excepción de este principio. Así, conceptualmente, podemos indicar que la contratación a plazo fijo esta relacionada con otro principio del Derecho del Trabajo, es decir, el Principio de Causalidad, el cual solo válida el uso de estos contratos si su objeto consiste en el desarrollo de labores limitadas en el tiempo, sea por la existencia de circunstancias particulares o por la naturaleza temporal o

accidental del servicio a prestar¹¹. De ese modo, es fundamental que el empleador sustente la presencia de una causa objetiva que lo habilita para contratar a sus trabajadores por tiempo determinado.

La LPCL en su artículo 72 señala como requisito formal para la validez de los contratos a plazo fijo, que “(...) *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*”. Luego, su artículo 73 dispone que, “(...) *la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.*”

El artículo 77-d) por su parte establece que los contratos a plazo fijo se entenderán como indeterminados “(...) *cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley* (...)”.

60

Una lectura en conjunto de las disposiciones citadas nos llevaría a considerar que la falta de forma escrita, el hecho que no se redacte por triplicado (actualmente solo bastaría por duplicado porque ya no es obligatorio registrarlo), que no se consigne expresamente su duración, ni tampoco las causas objetivas determinantes de la contratación u otras condiciones de la relación laboral convertirían a esta relación a plazo fijo en indeterminada. Nos parece excesivo, temas formales como el que se suscriba por triplicado o se omitan otras condiciones no deberían llevar a que sea indeterminado.

La cuestión en debate es la “consignación” de las causas determinantes de la contratación. Consignar supone establecer, estipular, anotar¹², por lo que esta exigencia legal quedaría cumplida si el empleador desarrolla las razones, verosímiles, por cierto, que lo llevan a emplear un determinado contrato a plazo fijo. Lamentablemente, lo que vemos es una tendencia de exigir un detalle extremo en la redacción de la causa objetiva, declarando que los contratos a plazo fijo

11 Véase Casación N° 1817-2004- PUNO de 11 de julio de 2006.

12 <https://dle.rae.es/consignar#sinonimosAPuknpF>

pasan a ser indeterminados cuando a criterio del inspector o del Juez la causa objetiva ha sido redactada de manera genérica, impidiendo al empleador que pueda demostrarla en un procedimiento inspectivo o proceso judicial.

A guisa de ejemplo podemos citar a las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los Expedientes N.º 05286-2015-PA/TC, 03623-2012-PA/TC, que declaran que la desnaturalización procede cuando no existe causa objetiva o ésta no está adecuadamente acreditada. Casación Laboral N.º 2706-2022, N.º 11862-2015- Arequipa, N.º 4319-2016- Moquegua, N.º 17101-2015- Callao, N.º 15554-2014, entre otras.

Y en lo que a SUNAFIL se refiere conviene recordar a la resolución N.º 015-2023-SUNAFIL/TFL, precedente de observancia obligatoria, que dispuso que la causa objetiva debe ser especificada en el contrato primigenio, por lo que en su defecto no cabe ajuste ni corrección posterior.

Vemos una posición muy subjetiva, ya que cabe preguntarnos, ¿cuánto puede conocer un inspector o un Juez de la actividad empresarial para opinar sobre un sustento técnico y considerarlo genérico? Sin duda puede resultar excesivo y merece una reflexión.

61

2. Las modalidades de contratación

En este numeral comentaremos los principales contratos a plazo fijo.

A) El contrato por inicio, incremento o lanzamiento de una nueva actividad (artículo 57 de la LPCL)

El carácter temporal de este contrato se origina de la incertidumbre de la nueva actividad empresarial (Sanguinetti, 1999. p.35) no así en su naturaleza, pues puede emplearse para cubrir actividades ordinarias y permanentes que normalmente deberían dar lugar a contratos indeterminados.

Se ha cuestionado su empleo cuando el empleador incursiona en proyectos adicionales (incremento de actividades existentes) pues el riesgo del éxito o fracaso de dichos proyectos no debe ser trasladado al trabajador pues este labora por cuenta de aquél (trabajo por cuenta ajena). Sin embargo, no perdamos de vista que nuestro país contiene normas que quiebran la regla de ajenidad cuando exigen al empleador el reparto de un porcentaje de sus rentas al trabajador¹³ pese a que las ganancias le corresponden al titular (ajenidad en los frutos) y la doctrina guarda silencio. Además, la dinámica empresarial actual no hace irrazonable en que se comparta el riesgo del negocio al menos durante un lapso, que podría no ser los tres años para el aumento de actividades existentes sino un lapso menor.

Conviene citar la Casación Laboral N.º 26955-2022- Lima Este, en la cual la Corte Suprema objeta la validez de un contrato a plazo fijo por incremento de actividades señalando que deben confluir tres requisitos para la validez de esta modalidad contractual: primero, que se haya producido una efectiva ampliación de actividades a la que se dedica la empresa, excluyéndose la mera introducción de cambios en procesos o líneas de producción ya existentes; segundo, que esta ampliación represente la introducción de un elemento innovador que detente un nivel de riesgo o incertidumbre no habitual en cuanto a su aceptación en el mercado; y, tercero, carecer de las condiciones para llevar a cabo la actividad con el personal ya contratado.

Compartimos parcialmente lo afirmado en la ejecutoria bajo comentario, que no tiene la condición de precedente de observancia obligatoria, en tanto, la normativa no hace referencia a elemento innovador ni a riesgo o incertidumbre en cuanto a la aceptación de la ampliación de actividades por parte del mercado. Toda ampliación o incremento de actividades supone riesgo, ello es evidente, pero no necesariamente innovación. Además, la regulación se refiere a incremento de actividades existentes no a innovación.

13 Nos referimos a la regulación sobre la participación legal en las utilidades, Decreto Legislativo N.º 677, 892°, D.S. N.º 009-98-TR.

B) El contrato por necesidades del mercado (artículo 58° de la LPCL)

Para celebrar este contrato, su objeto debe responder a una lógica coyuntural o de transitoriedad, de naturaleza exógena, es decir, como consecuencia de factores originados en el mercado y no de una causa interna de la organización empresarial. En consecuencia, este contrato procede cuando las variaciones sean imprevisibles, debido a que no existe razonablemente la posibilidad de anticipar o prever el incremento de actividades empresariales.

Cabe anotar que en caso de que el incremento sea previsible, corresponde emplear la modalidad contractual de inicio o lanzamiento de nueva actividad.

A diferencia del contrato anterior el diseño estructural de esta modalidad sí corresponde a actividades temporales, de coyuntura motivadas en hechos imprevisibles, por lo que consideramos que no debería contemplarse un plazo máximo, sino que su duración debe ser la que se requiera para afrontar el hecho fortuito o de fuerza mayor que motiva su celebración.

Un apunte adicional es que este contrato es uno de los que más se emplea, lo cual obedece a su plazo prolongado de cinco años. Lamentablemente en nuestra experiencia su uso no es el más adecuado pues no resulta recurrente que se presenten situaciones fortuitas o de fuerza mayor en el mercado local que incrementen la necesidad de contratar personal. Esta afirmación desde luego excluye lo ocurrido con la pandemia del COVID-19 que nos golpeó fuertemente los años 2020 y 2021 y que para ciertos sectores generó la necesidad de contratar personal adicional por el aumento, imprevisible sin duda, de la demanda de sus productos y/o servicios en el mercado local. Pensemos en las empresas que comercializan equipos de protección personal (mascarillas, guantes, uniformes, etc.), las que realizaban pruebas COVID (laboratorios, centros médicos), o las propias instituciones de salud que venían incrementada la demanda de sus servicios. Ello, fue sin duda una excepción.

A través de la Casación N.° 9454-2014-Ica, la Corte Suprema ha manifestado que *“se produce la desnaturalización del contrato por necesidad de mercado cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural; así como la necesi-*

dad de que las variaciones de la demanda tengan carácter sustancial, lo que supone rechazar de su contenido cualquier fluctuación del mercado que no sea necesaria y significativa”.

Importante casación que recoge la obligación empresarial de acreditar la causa objetiva que sustenta la contratación a plazo fijo.

Sobre este tipo de contratos, el TC, en el Expediente N.º 02515-2008-PA/TC ha previsto lo siguiente, “*el artículo 58º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula los contratos modales por necesidades del mercado, es decir, aquellos que se celebran 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 forman parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Asimismo, dicha causa objetiva 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.*”

64

Continúa el TC analizando que, en el caso concreto, la demandada no ha logrado explicar ni sustentar en documentos la preexistencia de una necesidad de mercado que sirva para justificar la contratación de personal, lo que conllevaría a que el contrato se desnaturalice.

Concordamos con el TC, precisando que el término “documentos” debe entenderse por su acepción procesal, prevista en el Código Procesal Civil, el cual define al documento como todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho (artículo 233), y los clasifica en “públicos o privados, impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado” (artículo 234). Opinamos que además de estos documentos, el empleador podrá recurrir a cualquier medio probatorio lícito que le permita legitimar el uso de contratos a plazo fijo.

C) El contrato por reconversión empresarial (artículo 59° de la LPCL)

Este contrato revela una contradicción existente en la normativa pues, por un lado, la variación tecnológica o cambio estructural habilita la contratación de personal adicional, mientras que la propia legislación autoriza el cese colectivo de trabajadores por motivos tecnológicos o estructurales (artículos 46 y 48 de la LPCL).

Esta modalidad de contratación laboral no tiene por objeto atender situaciones y/o circunstancias originadas del mismo mercado, sino contar de forma temporal con trabajadores para que intervengan en procesos de sustitución, ampliación o modificaciones de las actividades de la empresa, y, en general, en cualquier variación de carácter tecnológico que recaiga en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procesamiento productivo y administrativo.

Como hemos destacado anteriormente, aquí el tenor de la temporalidad no está claramente definido. Efectivamente, esta contratación implicaría que de resultar irreversible la transformación o modificaciones de la estructura de la empresa, los trabajadores se encarguen de manera indefinida de las actividades para las que fueron contratados. No obstante, nuevamente, el legislador ha optado por atribuirles temporalidad a estos contratos de trabajo (Puntriano 2019, p. 135).

D) El contrato ocasional (artículo 60° de la LPCL)

Este contrato, es propiamente accidental y opera ante labores temporales per se, “*cuyo carácter eventual se deriva de su falta de correspondencia con la dinámica normal de la organización productiva*”. (Sanguineti, 1999, p. 48).

Lo que llama la atención es su duración pues la normativa señala que esta es de seis meses al año, no de seis meses, por lo que podría ocurrir que se emplee de manera consecutiva faltando seis meses para culminar un año y empalmándolo con los primeros seis meses del siguiente, con lo que el plazo sería de doce meses.

Notemos que este contrato debe utilizarse para labores ajenas a la dinámica habitual de la empresa, es decir, actividades eventuales, ya que si se trata de una necesidad transitoria que se relacione con la dinámica habitual podrá emplearse el contrato por obra determinada o servicio específico, el ya mencionado contrato por reconversión empresarial si la causa objetiva se ajusta a alguno de sus supuestos o por el contrato innominado regulado en el artículo 82 de la LPCL.

Entonces, se podrá recurrir a esta figura para atender labores no habituales de la empresa. Para determinar qué labores se encuentran englobadas en este tipo contractual es importante definir qué se entiende por labores “habituales”, lo cual no debe ser interpretado de forma estricta. En efecto, tareas periódicas de la empresa, como la revisión y reparación de maquinarias, representarían actividades habituales que no podrían ser contratadas bajo esta modalidad.

E) El contrato de suplencia (artículo 61° de la LPCL)

Este contrato es muy utilizado, siendo ejemplos típicos de su empleo cuando el trabajador titular del puesto de trabajo hace uso de sus vacaciones, goza una licencia o de su descanso pre o post natal.

Inclusive si un trabajador de otra área se ausenta y el trabajador titular cubre su puesto temporalmente, resulta viable que un suplente reemplace a este último. Ello se presenta cuando la posición a reemplazar resulta de tal complejidad que solamente puede cubrirse con personal propio sin recurrir a trabajadores ajenos a la organización.

Un aspecto que comentar en este contrato se refiere a la referencia a “trabajador estable” o a “puesto de trabajo estable” contenida en el artículo 61 de la LPCL, el cual citamos textualmente: “(...) Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel 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. (...) 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”.

Somos de la opinión que la denominación “trabajador estable” o “puesto de trabajo estable” también comprende al personal contratado a plazo fijo y no exclusivamente al indeterminado, pues aquél cuenta con estabilidad laboral mientras su contrato rija (artículo 79 de la LPCL).

Otro aspecto en el que la norma no se condice con la realidad se relaciona con la necesaria coexistencia laboral del trabajador titular con el suplente en algunos roles. Por ejemplo, si el trabajador titular del puesto de trabajo se va a ausentar de manera prolongada y, para dar continuidad y orden al trabajo, se requiere que ambos laboren simultáneamente antes del inicio del período de suplencia y luego ocurra una entrega de cargo al retorno del titular. Como está regulado el contrato de suplencia actualmente, dicha situación que se presenta con recurrencia puede ocasionar que un inspector o Juez Laboral considere que el contrato del suplente se ha desnaturalizado y lo declare como indeterminado.

Corresponde un ajuste a la legislación en este aspecto. A manera de ejemplo, el artículo 70 de un proyecto de reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad, que fue puesto a disposición de la ciudadanía para contar con sus comentarios mediante la Resolución Ministerial N.º 263-2019-TR, permitía la coexistencia del suplente y el suplido por un plazo no mayor a 5 días naturales antes y después de la fecha de inicio de la prestación de servicios, con la finalidad de garantizar la preparación y/o entrega de cargo.

F) El contrato de emergencia (artículo 62° de la LPCL)

Para justificar el uso de este contrato, la empresa deberá encontrarse ante una situación de emergencia empresarial que únicamente pueda ser afrontada a través de la contratación temporal de nuevos trabajadores. De esta manera, tomando como base lo señalado en el artículo 78° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR, para que se configure el caso fortuito o la fuerza mayor, se deben presentar tres elementos: la imprevisibilidad, la irresistibilidad y la inimputabilidad.

En esa medida, el uso de esta modalidad podrá sustentarse ante la necesidad de atender daños que afecten la capacidad productiva de la empresa y/o el retraso que se hayan originado en el trabajo producto de un daño, ambos suscitados por caso fortuito o fuerza mayor.

En ese sentido, es viable esta forma de contratación ante catástrofes naturales como lluvias, terremotos, maremotos, plagas, la pandemia del COVID-19, o decisiones de autoridades, como cuando el Presidente de aquél entonces decidió que los peruanos viviéramos aislados para evitar el contagio del mencionado virus.

En esos casos se requiere al personal para darle la vuelta al impacto negativo que ocasionan estos eventos en el empleador, pero, si el hecho fortuito o de fuerza mayor generara mayores ventas para el empleador, o en general un aumento de la demanda de sus productos o servicios en el mercado, el contrato a emplear sería el de necesidades del mercado.

En un anterior trabajo sostuvimos que esta modalidad de contratación evidencia una contradicción legislativa como ocurría con el contrato por reconversión empresarial, pues la legislación peruana también perfila al caso fortuito o fuerza mayor como una situación que permite suspender sin goce de haber las relaciones laborales hasta 90 días e inclusive extinguirlas (cese colectivo). En ese sentido, esta deficiencia técnica justificaría plantear su derogatoria, pudiendo recurrirse, de ser necesario, al uso del contrato innominado contemplado en el artículo 82 de la LPCL.

G) El contrato para obra determinada o servicio específico (artículo 63° de la LPCL)

Para esta clase de contratos, la obra o servicio objeto de estos deberá tener un alcance ocasional o transitorio, distinguible de la actividad permanente de la empresa que solo podría ser atendida por trabajadores ligados a esta a través de un contrato a plazo indefinido (Sanguinetti, 1999, p.64)

Es irrazonable utilizar estos contratos para actividades permanentes que sean disfrazadas como servicios puntuales o temporales, como sería el caso de

un vigilante o asistente administrativo, o el fraccionamiento de una actividad permanente en varias fases con la finalidad de emplear al personal con este tipo de contratos.

Respecto de estos contratos, la Corte Suprema de Justicia¹⁴ ha señalado que *“son acuerdos celebrados para ejecutar una labor previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado (servicios), o para ejecutar una labor rigurosamente especificada, siempre que, en ambos casos, la relación laboral se desarrolle subordinadamente, por lo que, si bien estos contratos son lícitos, desde el momento que son regulados por ley, también lo es, que la contratación, por tratarse de una excepción a la regla, requiere que la verificación de estas formas de contratación sean estrictamente cumplidas (...)”*

De la revisión del marco jurídico aplicable, podemos resumir que los requisitos y características del contrato modal de obra determinada o servicio específico son las siguientes:

- a) Debe existir una causa objetiva que justifique el motivo de la contratación
- b) La duración del contrato modal será lo que resulte necesario
- c) El ámbito de la operatividad puede ser actividades temporales o permanentes de la empresa, pero que tengan una duración limitada en el tiempo

Sobre lo primero, y como se trató anteriormente, es obligación del empleador consignar la causa objetiva que justifique el motivo de contratación por la referida modalidad temporal. Así pues, conforme lo señala la Casación Laboral N.º 6579-2014 Tacna siempre y cuando la causa objetiva se encuentre justificada el contrato será válido, conforme se detalla a continuación: *“(...) en ese sentido, la contratación modal se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003- 97-TR (artículos 53 al 56)”*.

14

Casación N.º 2056-2004-LIMA.

Con relación al ámbito del contrato, la LPCL, en principio, no hace una distinción de qué actividades pueden realizarse bajo la modalidad de un contrato de obra o servicio específico, es decir, no precisa si únicamente puede realizarse dicho contrato con actividades temporales o también permanentes de la empresa, pero de duración limitada en el tiempo. Ante dicha omisión, y conforme se ha señalado en diversa jurisprudencia, al no prohibirse las actividades permanentes en dicha modalidad de contrato, éstas sí son válidas siempre y cuando sea usada en el marco de una obra de duración determinada.

Así, como se señala el considerando 5.2 de la Casación Laboral N.º 13258-2019 Cajamarca, la Corte Suprema ha sostenido que puede recurrirse a contratos modales de obra o servicio específico para las labores ordinarias de la empresa, únicamente si el servicio es de duración limitada: *“(…) esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”*

Es más, la Corte Suprema, en el considerando 6.7 de la referida casación, concluye que, *“(…) de esta forma; si bien las labores de jardinería son tareas habituales u ordinarias de toda municipalidad, la esencia de la contratación en el presente caso, fue de duración limitada en el tiempo, al poder establecer su duración. Además, se puede apreciar los objetivos en que se enmarca la contratación temporal, existiendo una relación laboral a plazo fijo válida y no se demuestra fraude y/o simulación”*.

Un tema adicional es el relativo al plazo máximo aplicable a esta modalidad contractual. La normativa señala que el plazo que corresponde es el que resulte necesario *“(…) para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”*, no indicándose que este es de cinco años u ocho como erráticamente lo ha venido señalando la Corte Suprema.

Casación	Plazo
Cas. 840-2005-Arequipa	Sin plazo, caso concreto
Cas. 1809-2004-Lima	8 años
Cas. 1009-2004-Lima	8 años
Cas. 1004-2004-Tacna	Igual o mayor a 8 años
Cas. 1237-2001-Piura	5 años

H) El contrato intermitente (artículos 64° a 66° de la LPCL)

Este contrato es de carácter permanente por lo que correspondería que se celebre de manera indeterminada con períodos de suspensión perfecta de labores pues las actividades para las que suele utilizarse están sujetas a períodos de suspensión, como ocurre con la labor agraria, pesquera, entre otras.

En cuanto a la exigencia normativa de que se delimite con claridad las circunstancias que sustentan la ejecución de la labor intermitente, el TC ha emitido un pronunciamiento en la sentencia recaída en el Expediente N.º 07467-2006-PA/TC en los términos siguientes: “(...) *no obstante este Colegiado considera que debe estimarse la demanda debido a que el contrato del demandante ha sido desnaturalizado, configurándose el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En efecto se ha demostrado que hubo simulación en el contrato del recurrente, puesto que se ha pretendido simular la contratación de un servicio intermitente como se aprecia de las cláusulas primera, segunda y tercera del mencionado contrato, siendo que en realidad durante todo el récord laboral del demandante no se presentó ninguna interrupción o suspensión de sus labores y aquel desempeñó la misma actividad, como lo reconoce la propia demandada (...) Por consiguiente el contrato se convirtió en uno de duración indeterminada, razón por la cual el demandante no podía ser despedido sino por causa justa, situación que no se ha presentado*”.

I) El contrato de temporada (artículos 67° a 71° de la LPCL)

Un ejemplo sobre el uso de esta modalidad se presenta en aquellas empresas dedicadas a la venta de juguetes, que requieren personal adicional en temporada navideña. Si una juguetería recurre a esta modalidad para contratar personal

adicional en una temporada o época del año en la cual no sea normal que se incremente la demanda por sus productos, los contratos celebrados estarían desnaturalizados y, por ende, el personal sería considerado como indeterminado.

El artículo 69 de la LPCL señala que, “(...) *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*”.

Este artículo afronta dificultades pues pueden darse situaciones que hagan inviable la contratación del trabajador como cuando fue despedido por falta grave la segunda vez.

Se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

J) El contrato innominado (artículo 82° de la LPCL)

72

La utilización válida de este contrato requiere que se funde en causas transitorias y en una duración que se adecúe al servicio brindado por el trabajador.

Esta disposición constituye una regulación abierta que permite emplear contratos temporales cuya causa objetiva no encaje en ninguno de los nueve supuestos analizados anteriormente, por lo que tendrá un carácter subsidiario. Puede emplearse este contrato, por ejemplo, si el empleador tiene una acumulación de pedidos que no puede despachar por la demora en el suministro de insumos por parte de un proveedor y requiere mano de obra adicional para cumplir con sus clientes, o si requiere adelantar la incorporación de un trabajador suplente para que labore simultáneamente con el titular del puesto y puedan realizar las coordinaciones respectivas, entre otros casos.

Entonces, el artículo 82 autoriza al empleador a contratar de forma temporal en casos distintos a los previstos taxativamente en la LPCL cuando obedezca a eventos transitoria, lo cual deberá ser debidamente acreditado por el empleador. Conviene mencionar que, a través de la Casación N.° 11839-2017-Lima, la Corte Suprema emitió un fallo siguiendo esa línea.

III. CONCLUSIONES

Para nuestro ordenamiento laboral la contratación a plazo indeterminado o indefinida tiene preferencia, lo cual se ve demostrado cuando se presume su existencia ante una prestación personal de labores subordinada y remunerada, y, además, no se requiere formalidad alguna para su puesta en marcha, pues el contrato indefinido puede ser inclusive verbal¹⁵.

No obstante, frente a la regla legal de contratación indeterminada o indefinida surgen excepciones como la contratación a plazo fijo o la contratación indirecta (intermediación laboral), las cuales son reguladas en detalle, estableciéndose requisitos y procedimientos concretos para su válida celebración.

La realidad, sin embargo, nos muestra una situación totalmente distinta a la preferencia de nuestro ordenamiento, toda vez que priman las relaciones laborales a plazo fijo y aquellas en que se emplea a un tercero para destacar personal.

Conforme a lo expuesto en este trabajo, se viene celebrando un importante número de contratos a plazo fijo, siendo los más utilizados aquellos que poseen una regulación más flexible.

El inconveniente sin duda respecto a estas formales “excepcionales” de contratación radica en que suelen ser empleadas (y me refiero a los contratos a plazo fijo) para encubrir relaciones laborales indefinidas con el consecuente e innecesario perjuicio al trabajador. Aflora una vez más el error empresarial de “ahorrar costos laborales” al poder cesar a los trabajadores en función al vencimiento del plazo de un contrato, actitud antitécnica fundada en el temor a la estabilidad laboral. Esta situación fue alertada por Pasco (2012, 508) quien sostuvo que, “(...) la contratación temporal (...) solo ha contribuido a precarizar y con ello a disminuir la calidad de los contratos (...)”.

15 Salvo en el caso de las entidades que prestan servicios de intermediación laboral en cuyo caso deben encontrarse siempre por escrito pues se requiere su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Así, los empleadores consideran que con este tipo de contratación ahorran en el despido, sin entender que se enfrentan a situaciones mucho más complejas como, (i) la posibilidad de demandas judiciales de reposición o pago de indemnización por despido, (ii) la imposición de multas por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, y, fundamentalmente, (iii) la falta de motivación y compromiso laboral de un trabajador que carece de toda estabilidad en el empleo. Esto último como bien lo sostiene Joseph M. Blanch (2009, p. 65).

Ello sin duda tiene repercusiones negativas en el ejercicio de los derechos colectivos, pues qué trabajador temporal pretenderá sindicalizarse cuando no tiene asegurada su continuidad laboral y el empleador, en un acto de represalia encubierto, no le renueva el contrato.

Vemos pues que la contratación a plazo fijo, con todos los defectos legislativos que pueda tener, resultaría útil si es aplicada en forma responsable por el empleador, sin abusar de la misma. Sin embargo, nuestra realidad es otra, campea la precariedad y el abuso, por lo que creemos que el Estado deberá tomar algunas medidas al respecto, como por ejemplo, (i) regular de manera más técnica a los contratos a plazo fijo limitándolos a aquellos que sean realmente temporales y contemplando modalidades especiales de contratos indefinidos como el intermitente, el de temporada, entre otros que pudieran crearse, (ii) fortalecer y capacitar mejor a la inspección del trabajo, incrementando el número de inspectores a efectos que realicen mayores y mejores actuaciones inspectivas, (iii) cumplir un verdadero rol promotor de las relaciones colectivas de trabajo, modificando imperfecciones normativas aún vigentes y fijando una real política laboral en materia de relaciones colectivas que comprenda tanto a los sectores privado y público, este último en armonía con los principios de previsión y corrección presupuestaria.

También es fundamental que la SUNAFIL y los Jueces Laborales no sean excesivamente exigentes al evaluar la causa objetiva que justifica la contratación a plazo fijo pues, como señalamos anteriormente, la normativa no requiere detalle sino su señalamiento, y, además, quien mejor conoce las razones para contratar de manera temporal es el empleador.

IV. REFERENCIAS

- Blanch, J. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Campana, D. (2000). La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿Flexibilidad o precarización? En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Organización Internacional del Trabajo. Documento de Trabajo N.º 124.
- Jaramillo, M. (2019). Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001. Grupo de análisis para el desarrollo.
- Pasco, M. (2014), Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP.
- Puntriano, C. (2019) Los contratos de trabajo. Régimen jurídico en el Perú. Gaceta jurídica.
- Puntriano, C. (2014) Subcontratación y contratos temporales. El estado de la cuestión. Ponencia presentada en el IV Congreso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.
- Sanguinetti, W. (1999) Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima. Ara Editores.

