

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA DETERMINADA O DE SERVICIO ESPECÍFICO A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Luciana Álvarez Calderón

I. INTRODUCCIÓN

El presente ensayo tiene por finalidad realizar un estudio de diversas jurisprudencias emitidas por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional relativas al contrato de trabajo de obra determinada o servicio específico y, especialmente, de aquellas sentencias que analizan el elemento temporal y objetivo del citado contrato de trabajo modal. Al respecto, con este trabajo analizaremos cómo la jurisprudencia laboral peruana ha variado de criterio cuando ha venido tratando este tema, incluso como se leerá en este ensayo, existen posiciones contrarias entre el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial acerca, por ejemplo, del límite temporal en este tipo de contratos.

No resulta baladí la elaboración de este trabajo, porque el mismo no solo nos permitirá saber cómo resuelven los órganos jurisdiccionales peruanos las controversias sobre la desnaturalización de esta clase de contratos laborales, sino que nos aventuramos a efectuar críticas a las respectivas resoluciones. Especialmente, observaremos como en muchas ocasiones la jurisprudencia laboral peruana resulta contraria al propio texto de las leyes y, en ese sentido, como irregularmente los magistrados establecen criterios jurisprudenciales sobre temas donde no existen vacíos legales.

Esperamos que este ensayo constituya un aporte al Derecho Laboral peruano. Además, la elaboración de este trabajo nos ha animado a seguir investigando más sobre el contrato de trabajo de obra determinada o servicio específico a efectos de –en un futuro– incorporar al mismo las nuevas jurisprudencias del Poder Judicial y Tribunal Constitucional.

II. NOCIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

Toyama Miyagusuku define el contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades por la cual una de las partes, el trabajador –que necesariamente es persona natural–, se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada y la otra, el empleador que puede ser una persona jurídica o natural, al pago de la remuneración correspondiente. En tal medida, los frutos o resultados de los servicios que presta el trabajador pertenecen al empleador. Además, en virtud del contrato de trabajo, el empleador goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por el trabajador⁽¹⁾.

Por consiguiente, el contrato de trabajo da origen a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrolla dicha relación.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, pero sí menciona sus elementos esenciales, así según el artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR. TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [en adelante L.P.C.L.]:

“(...) En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”.

De lo expresado, se puede colegir la existencia de tres elementos esenciales⁽²⁾: La prestación personal, la remuneración y la subordinación. Asimismo, el contrato de trabajo puede ser:

(1) Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. 1ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2004, p. 90.

(2) Mediante la prestación personal de servicios el trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, siendo por ello su obligación, prestar los servicios en forma personal y directa. La subordinación consiste en el poder de dirección que ostenta el empleador y el deber de obediencia del trabajador y que se concreta en tres atribuciones del empleador (dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador) y que constituye el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral ya que constituye el elemento distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Y, la remuneración que es la retribución, ya sea en dinero o en especies, que se obliga a pagar el empleador a favor del trabajador a cambio de su trabajo, y que tiene ser de su libre disposición.

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

En el ordenamiento peruano la regla general de la contratación son los contratos de trabajo por tiempo indefinido. Esta preferencia de nuestro ordenamiento se halla expresamente recogida a través del artículo 4 de la LPCL, el cual señala que:

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

2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Ávalos Jara define a los contratos sujetos a modalidad como:

“(…) aquellos acuerdos de voluntades celebrados de forma excepcional y que constan por escrito, en virtud de los cuales una persona, denominada trabajador, presta sus servicios de manera subordinada en beneficio de otra, denominada empleador, sea natural o jurídica, por cierto plazo (determinado o determinable) o durante determinados periodos, a efectos de satisfacer las necesidades empresariales que se sustentan en causas particulares, objetivas, razonables y concretas, a cambio de una remuneración y de beneficios laborales de iguales características que aquellos trabajadores que cuentan con contratos de trabajo de duración determinada”⁽³⁾.

Según lo señalado, anteriormente, los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo, a diferencia de los contratos por tiempo indeterminado, son la excepción a la regla general de contratación. Es por ello que el Tribunal Constitucional señala que:

“(…) Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)”⁽⁴⁾.

La celebración de estos contratos se sustenta en el principio de causalidad,

(3) ÁVALOS JARA, Oxal Victor. *Contratos de trabajo temporal*. Grijley, Lima. 2008, p. 25.

(4) Sentencia del 19 de diciembre de 2003 recaída en el Exp. N° 1874-2002-AA/TC (f. j. 3), disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 01/08/2012.

en virtud del cual “la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen”, según lo ha señalado el Tribunal Constitucional⁽⁵⁾, por ello, no basta que las partes hagan referencia al tipo contractual o efectúen una remisión a las normas que regulan la contratación temporal, necesariamente debe contener la causa objetiva que justifica la contratación, será preciso detallar y explicar en el contrato de trabajo por qué la causa señalada motiva una contratación temporal.

La Corte Suprema ha recogido este criterio en la Cas. N° 2365-2005-Lima publicada en *El Peruano* el 30 de noviembre de 2007:

“(…) sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo modales a los que se encontró sometido el actor reposa exclusivamente en que estos no han observado las formalidades exigidas por ley para su validez y eficacia en tanto no han precisado –**de manera descriptiva**– la causa objetiva que justifica la contratación (...) del accionante, habiendo solo invocado esta causal para justificar su celebración (...)” [el resaltado es nuestro].

Otro aspecto importante de estos contratos es que son estrictamente temporales, tienen su origen en las necesidades transitorias de la empresa, en la medida que las partes conocen el plazo de duración y expiración del mismo, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminado.

III. EL CONTRATO DE OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO

A partir de este apartado analizaremos el contrato de obra determinada o servicio específico. Al respecto, el artículo 63 de la LPCL, expresa que:

“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, **con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para**

(5) Sentencia del 9 de octubre de 2002 recaída en el Exp. N° 1397-2001-PA/TC (f. j. 3), disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 01/08/2012.

la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” [el resaltado es nuestro].

La norma citada es complementada por el artículo el 79 del Reglamento LFE, el cual señala:

“En los contratos de obra o servicio específico, previstos en el artículo 97 de la Ley [ahora, artículo 63 de la LPCL], deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”.

De lo expuesto, en el contrato para obra determinada o servicio específico, la realización de la obra o servicio específico es el elemento que justifica la temporalidad de este tipo de contratos, como señala Sanguinetti Raymond “(...) es la transitoriedad de la labor, al margen de su origen, la que en principio justifica su celebración (...)”⁽⁶⁾.

En atención al carácter excepcional de la contratación temporal en nuestro ordenamiento, consideran que esta modalidad contractual solo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad que mediante él se atiende desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio.

Sempere Navarro sostiene que la legislación española señala que estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con *autonomía y sustantividad* propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta⁽⁷⁾.

(6) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Ob. cit., p. 74.

(7) Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio. *Los contratos de trabajo temporales*. Editorial Aranzadi, Navarra, 2004, p. 87. Al respecto, el texto actualizado del artículo 15, numeral 1, literal a), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo de 1995, expresa lo siguiente:

“El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta (...)”.

Sempere Navarro al comentar esta norma señala que: “Es conveniente precisar que los términos empleados por el precepto, ‘autonomía’ y ‘sustantividad’, deben concurrir consecutivamente en la actividad laboral. Es decir, la actividad objeto del contrato debe diferenciarse claramente de la principal de la empresa, de la ordinaria o usual, y además, su ejercicio debe poder realizarse sin injerencias en dicha actividad habitual. Mientras que la autonomía se relaciona con la forma o a manera de poder llevar a cabo la actividad productiva, la sustantividad concreta el ejercicio de una actividad independiente de otras; es decir, la autonomía se relaciona con la realización técnica del trabajo, mientras que la sustantividad se

De manera que la doctrina española señala que dos son los elementos que definen el objeto del contrato para obra o servicio determinado:

Elemento objetivo o material, caracterizado porque la actividad contratada debe referirse a obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y,

Elemento temporal, dado que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

1. Elemento objetivo o material del contrato para obra determinada o servicio específico

Es necesario cuestionarse si los contratos para obra o servicio específico pueden emplearse para contratar prestaciones de servicios o realizaciones de obras consideradas normales u ordinarias en el seno de la actividad empresarial, o si por el contrario, se exige que los trabajos que se realicen sean extraordinarios o ajenos al ciclo productivo ordinario de la misma.

Existen dos posibles supuestos que se pueden presentar⁽⁸⁾. El primer supuesto, sería aquel en que la actividad desempeñada es distinta de la actividad social de la empresa, si la actividad además de distinta, no es permanente resulta perfectamente legítima la suscripción de contratos de obra o servicio específico para su realización. Cuando por el contrario, si la actividad aunque distinta de la actividad de la empresa, es permanente resultaría improcedente la utilización de este contrato, en ese supuesto debería recurrirse a un contrato por tiempo indefinido.

El segundo supuesto, comprendería aquellas actividades correspondientes al objeto social de la empresa. Al tratarse de la misma actividad, resulta de gran importancia examinar el elemento temporal de la actividad, es decir, su carácter limitado o no en el tiempo. Por tanto, únicamente cuando la actividad se encuentre limitada en el tiempo, es posible la suscripción del contrato para obra o servicio específico.

Siguiendo este criterio, en la jurisprudencia española, mediante la ATS de 24 de setiembre de 1998 [RJ 1998, 8551] se expresó que:

refiere al completo resultado de la actividad, sea la obra o sea el servicio finalmente prestado, en relación con el objeto empresarial”.

(8) Cfr. VICENTE PALACIO, María A. *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 73-75.

“(…) Lo verdaderamente significativo para poder emplear dicha modalidad es que la obra o el servicio contratado goce de ‘autonomía’ y ‘sustantividad’ en el ámbito productivo de la empresa, con independencia que dicha actividad se enmarque dentro de lo que consideraríamos como actividad normal de la misma, permitiéndose, en fin, incluso en el ejercicio de actividades ordinarias en la lógica productiva empresarial, siempre que, dichas actividades sean autónomas o gocen de sustantividad propia en el seno de la organización, y concurra sin alguna duda, el elemento temporal característico de la figura (...)”⁽⁹⁾.

En ese sentido, Sempere Navarro, expresa:

“Son dos, en fin las posibles aplicaciones en la referida modalidad. Por un lado, este contrato puede suscribirse para la realización de actividades excepcionales que están afuera de las actividades normales y permanentes de la empresa, y por otro, pueden dedicarse a la cobertura de actividades de empresas dedicadas a la realización de obras o servicios que, al no estar sometidos a un ciclo productivo constante, se agotan tras su finalización. (...) Lo que pretende proscribirse con la exigencia de dichos requisitos es la contratación bajo esta modalidad para la realización de obras o servicios que constituyen la actividad ordinaria y continuada y permanente de la empresa, incurriendo en fraude de ley. (...) Si la actividad realizada es considerada la ordinaria, habitual y constante de la empresa, la modalidad contractual a emplear será la de carácter indefinido (...)”⁽¹⁰⁾.

En la legislación peruana, del artículo 63 de la LPCL se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y de una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación.

No obstante, Arce Ortiz es de la opinión que el artículo 63 de la LPCL es una disposición legal muy general que puede llevar a lecturas de gran tendencia expansiva, señala: “En primer lugar, no se indica el ámbito de operatividad del contrato de obra determinada y/o servicio específico; o bien pueden ser las actividades o necesidades empresariales transitorias o bien las actividades permanentes. (...) En segundo lugar, otro elemento que aumenta el riesgo

(9) Apud. SEMPERE NAVARRO, Antonio. Ob. cit., p. 84.

(10) *Ibidem*, p. 85.

es la inexistencia de un criterio que delimite lo que se entiende por “obra o servicio específico”⁽¹¹⁾.

Sin embargo, el artículo 53 de la LPCL, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.

Por lo tanto, solo podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo, cuando la obra o el servicio al que se le vincule la prestación del trabajador sea de naturaleza temporal o accidental.

Para reforzar lo anteriormente dicho, Sanguinetti Raymond afirma lo siguiente:

“Lo que precisa el artículo 53 no es que los contratos sujetos a modalidad puedan celebrarse cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino únicamente cuando dichas circunstancias ‘así lo requieran’, es decir, cuando la atención de estas precise de la contratación de trabajadores a título transitorio. (...) La LPCL no hace otra cosa que identificar los dos módulos a través de los que es posible fijar la duración del contrato de trabajo (pactar la prestación de un ‘servicio’ por un plazo determinado o hasta que se cumpla cierta condición, y estipular la participación en la ejecución de una ‘obra’ durante el tiempo que se invierta en ella), y ponerlos en contacto con las dos hipótesis en las cuales es posible atribuir un alcance limitado en el tiempo a las labores a desarrollar por el trabajador (el carácter “temporal” o ‘accidental’ de estas). En el primer caso, el criterio determinante de la temporalidad no es la naturaleza de las tareas, que pueden ser las ordinarias o normales de la empresa, sino el carácter coyuntural con que se les requiere. En cambio, en el segundo lo decisivo es, precisamente, su naturaleza no ordinaria (diferente de la actividad que la empresa desarrolla habitualmente para cumplir con su objeto)”⁽¹²⁾.

De igual forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el contenido restrictivo que debe tener el contrato de obra o servicio específico. Es así, que mediante

(11) ARCE ORTIZ, Elmer. *La contratación temporal en el Perú*. Grijley, Lima, 2008, p. 60.

(12) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Ob. cit., pp.19-20.

sentencia recaída en el Exp. N° 10777-2006-PA/TC (f. j. 10) del 7 de noviembre de 2007, establece:

“Se entiende que **esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable**, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieren un plazo determinado, sustentando en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, **permitir que esta modalidad de contratación ‘por obra determinada’ o ‘servicio específico’ sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción**”⁽¹³⁾ [el resaltado es nuestro].

Como claramente lo han señalado el Tribunal Constitucional y la Sala Laboral de Lima, los contratos de obra o servicio específico requieren para su validez que el objeto esté previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación.

Asimismo, el Colegiado Constitucional precisa que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente, sino solo para

(13) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <[http:// www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php](http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php)>, acceso efectuado el 05/08/2012.

Cabe indicar que de manera similar, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante Sentencia de fecha 2 de noviembre de 2006 emanada del Exp. N° 3747-2006-IDNL (S) sostuvo que: “(...) constituye elemento fundamental de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración del mismo; al respecto se aprecia en los contratos de trabajo a plazo fijo que obran en autos, que en su Cláusula Tercera precisan el objeto del contrato, señalándose que se contrata a la actora bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo para el cargo de Tesorera, situación de la que se concluye que la actora desempeñaba labores de carácter permanente propios de un cargo estructural en la institución y no de naturaleza temporal sujetas a un plazo determinado; **QUINTO**: que, los contratos por los cuales se tomó los servicios de la actora sufrieron sucesivas renovaciones por lo que demuestra que los mismos se han desnaturalizado; **SEXTO**: que, el objetivo específico es el elemento vital para el desenvolvimiento del curso normal de la actividad productiva, lo que se ha omitido en la suscripción de los contratos antes referidos; **SÉTIMO**: que, en tal sentido los contratos celebrados no se configuran como ‘contratos a plazo fijo’, por cuanto esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con indicación de la culminación de la obra o servicio para el cual se celebran, razón por la cual estos no pueden tener la categoría de eventuales en tanto las labores contratadas deben ser realizadas en forma permanente; **OCTAVO**: que, por tanto se verifica que en el presente caso se ha desnaturalizado los contratos de trabajo suscritos por las partes, considerándoseles por ello como de duración indeterminada, conforme lo prescribe el inciso d) del artículo 67 del dispositivo legal acotado, esto es por haberse demostrado del contenido de los contratos la existencia de simulación a las normas establecidas en la ley, resultando por tanto la prestación personal del actor, como una de plazo indeterminado”.

labores temporales o estrictamente especializadas. Además establece que las labores objeto del contrato no pueden formar parte del giro principal de la empresa.

Al respecto, resulta pertinente citar la siguiente Sentencia del Tribunal Constitucional del 1 de junio de 2010 recaída en el Exp. N°03657-2009-PA/TC⁽¹⁴⁾ (f. j. 4):

“El recurrente ha venido trabajando para el emplazado desde el 23 de abril del 2004 hasta el 31 de diciembre del 2007, mediante contratos a plazo fijo. En el primer contrato (a fojas 2) celebrado entre las partes se evidencia que tanto en el título como en la parte introductoria se denomina al contrato que se celebra con el nombre de contrato ‘para obra determinada o servicio específico’; sin embargo, no se precisa si el trabajador habrá de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico, supuestos evidentemente distintos; por otro lado, asumiendo la versión de la parte emplazada, en el sentido que contrató al recurrente para que preste un servicio específico, esta no ha cumplido con la exigencia legal de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual se la contrata, puesto que se ha limitado a decir en la cláusula segunda que se contrata al demandante para ‘(...) prestar sus Servicios Personales a ‘EL PROYECTO’, para realizar y/o desarrollar labores correspondientes al cargo de Director de Obras, Nivel D2, establecido en los documentos normativos del Proyecto Especial’; esto es, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el trabajador. **Esta situación denota que en realidad el empleador utiliza la mencionada modalidad contractual como una fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, incurriéndose, de este modo, en el supuesto de desnaturalización del contrato señalado en el fundamento 3, lo cual acarrea que el contrato de la demandante se haya convertido en uno de duración indeterminada**”. [el resaltado es nuestro].

En el derecho comparado, específicamente en el ordenamiento jurídico español –contrariamente a lo establecido de manera reiterada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano–, sí está permitido que el contrato para obra o servicio específico pueda tener como objeto actividades distintas de la actividad

(14) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 05/08/2012

social de la empresa siempre que no sean permanentes y, actividades que formando parte del giro productivo de la empresa son limitadas en el tiempo.

En el Perú, el objeto de contrato sujeto a modalidad solo puede referirse a actividades temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, de lo contrario se produciría la desnaturalización del contrato y en consecuencia la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

2. Elemento temporal del contrato para obra determinada o servicio específico.

El artículo 63 de la LPCL señala, respecto a la duración de los contratos de obra o servicio específico, que “**será la que resulte necesaria para el cumplimiento de la obligación previamente establecida**”, es decir, el referido contrato no tiene un plazo de duración específico. Sin embargo, aunque no se conozca en principio el alcance exacto de su duración, esta se encuentra vinculada al tiempo exigido para la realización de la obra o la prestación del servicio.

Ello queda más claro de la lectura del artículo 79 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo⁽¹⁵⁾, donde se indica que en el contrato se debe señalar expresamente el objeto del mismo, pudiendo las partes convenir la duración del contrato manteniéndose hasta que se cumpla con el objeto especificado, es decir, la obra o servicio materia de contratación.

En esta línea, Sanguinetti Raymond señala: “Del texto del artículo se deduce que este contrato no se encuentra sujeto a plazo máximo alguno. Su duración podrá ser, en consecuencia, escasa o prolongada, dependiendo de las características de la obra o del servicio que atiende, siempre que estos tengan un inequívoco perfil temporal”⁽¹⁶⁾.

Por lo tanto, no cabe duda, que el contrato para obra o servicio determinado se extingue con la plena realización de la obra o la completa prestación del servicio. Esta circunstancia, precisamente es la que delimita su naturaleza temporal.

No obstante, no se impide que las partes puedan fijar un plazo cierto de vigencia para estos contratos, sin embargo, este sería un plazo indicativo porque el

(15) Artículo 79 del D.S. N° 001-96-TR: “En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”.

(16) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Ob. cit., p. 79.

contrato mantiene su vigencia hasta la terminación de la obra o servicio contratado. Sobre la vigencia del contrato, Sempere Navarro sostiene que:

“Si el contrato fijara una duración o un término, estos deberán considerarse de carácter meramente orientativos, en función del realmente precisado para la realización de la obra o prestación del servicio (...) El establecimiento del plazo ha de considerarse únicamente como parámetro de valoración adicional al verdaderamente querido por la norma, afecto que influye en la supervivencia del contrato tras la llegada del inicialmente establecido, y al contrario, esto es, la terminación del contrato antes de la llegada del plazo si verdaderamente el objeto contractual se ha cumplido”⁽¹⁷⁾.

Es factible que el plazo de duración del contrato de trabajo para obra o servicio específico fijado por las partes no coincida con la fecha efectiva de término de la realización de la obra o servicio. En ese caso si la obra o el servicio contratado ha sido terminado con anterioridad a la fecha de término del contrato de trabajo, este último se extinguirá indefectiblemente pues el objeto del contrato ha sido cumplido, “(...) en la medida en que la naturaleza del contrato se vincula directamente con la finalización de la obra o servicio contratado es viable la extinción del mismo en un momento anterior al inicialmente previsto de finalización, sin que pueda entenderse que dicha circunstancia constituye causa alguna de despido siempre que, efectivamente, la realización haya concluido realmente”⁽¹⁸⁾.

Por el contrario, si a la llegada del plazo previsto de finalización del contrato no se han ejecutado totalmente las prestaciones laborales, la extinción ha de considerarse como un despido improcedente, pues la extinción del contrato no depende de la llegada del término inicialmente pactado, sino de la consumación completa del objeto contratado. Lo correcto será, de ser acordada por ambas partes, una renovación o prórrogas al plazo inicialmente pactado, siempre que la obra o servicio aún no haya sido culminado, y el contrato venza indefectiblemente una vez realizada la obra o el servicio.

Es necesario hacer un análisis del citado artículo 74 del D.S. N° 003-97-TR:

(17) SEMPERE NAVARRO, Antonio. Ob. cit., p. 99.

(18) Ídem.

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

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

Este artículo tiene la finalidad de evitar la fijación de cláusulas abusivas en la contratación temporal estableciendo plazos máximos de duración. Sin embargo, nuestra jurisprudencia no ha tenido una postura unitaria sobre la interpretación de la citada norma, dentro del propio Poder Judicial existieron posturas contradictorias hasta tomar una postura unánime que es distinta a aquella adoptada en la actualidad por el Tribunal Constitucional.

A continuación mencionaré algunas jurisprudencias sobre este tema, veamos:

La Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Cas. N° 1066-2001-LIMA⁽¹⁹⁾ (considerando octavo) del 21 de octubre de 2002, señaló lo siguiente:

“Los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad se inscriben en la categoría de contrato de trabajo a plazo determinado, vale decir aquellos cuya duración se establece en el momento de celebrarse el contrato, no regirán indefinidamente sino que prevén expresamente que solo durarán por cierto tiempo: por un plazo cierto, por la naturaleza del trabajo a realizar o por estar sometido a una condición, en ese sentido **el propio legislador, atendiendo a la naturaleza especial del contrato de trabajo, ha fijado un límite temporal máximo de cinco años de duración de los contratos de trabajo modales**, sancionando su inobservancia con la declaración de la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida conforme así lo prevé el artículo setentisiete de la norma acotada” [el resaltado es nuestro].

(19) PODER JUDICIAL: Jurisprudencia sistematizada - Corte Suprema de Justicia de la República, disponible en Internet en <http://jurisconsulta.pj.gob.pe/jurisWeb/faces/searchResult_2.jsp>, acceso efectuado el 07/08/2012.

El mismo Colegiado recoge esta postura en la Cas. N° 1206-2001-Lima⁽²⁰⁾ del 21 de octubre de 2002 e incluso acepta su aplicación para los contratos a plazo fijo por obra o servicio específico.

La Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Cas. N° 1809-2004-Lima⁽²¹⁾ (Considerando sexto) del 30 de enero de 2006 estableció una postura diferente:

“Que, en cuanto a la inaplicación del inciso c) del artículo dieciséis del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres-noventa y siete-TR; señala que son causas de extinción del contrato de trabajo: ‘La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad’. Que habiéndose determinado en los considerandos precedentes que los contratos suscritos entre las partes, se convirtieron en indeterminados, a pesar de haber excedido el plazo previsto en el artículo setentisiete del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres-noventa y siete-TR; por tratarse de una prestación de servicios sujeta a obra específica la cual la impugnante denuncia su inaplicación, debe ser aplicada al presente caso; que en ese sentido, haciendo uso de la facultad conferida por el inciso ocho del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado, los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley; por lo que **este Colegiado a partir de la presente resolución establece que para los casos, como el de autos, tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujeto a modalidad, en los que la obra o servicios prestados por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los periodos laborados por el trabajador exceden los ocho años de labor (...)**”.

[el resaltado es nuestro].

Se observa que para el Colegiado el plazo máximo en un contrato modal para obra o servicio específico es de 8 años. Sin embargo, esta decisión no se

(20) Ídem.

(21) Casación publicada en *El Peruano* el 2 de noviembre de 2006.

encuentra debidamente fundamentada pues se omite señalar cuál es la razón para establecer dicho plazo.

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en la Cas. N° 1004-2004-Tacna-Moquegua⁽²²⁾ (Considerandos octavo y noveno) del 04 de julio de 2006 estableció la misma postura:

“(…) Que, examinados estos hechos a la luz del principio de razonabilidad demuestran sin lugar a dudas que **los servicios del actor correspondían a las actividades ordinarias del Proyecto Especial**, además adolecían del carácter de temporalidad pues no es razonable asumir que la prestación de servicios que perdure once años tenga tal carácter; (...) Que, esta conclusión resulta compatible con la propia vocación de existencia de la entidad emplazada que si bien no tiene plazo indeterminado, por la naturaleza de sus objetivos como Proyecto Especial Estatal si se encuentra sometido a un plazo resolutorio que no se encuentra expresado ciertamente en una medida de tiempo preestablecida sino en el logro de sus metas que por su envergadura son de largo plazo; **por lo que esta sala suprema invocando no solo el principio de razonabilidad sino a su vez el de proporcionalidad asume en criterio jurisprudencial que los servicios prestados bajo un contrato de obra o servicio específico por un lapso igual o superior a ocho años para un Proyecto Especial del Estado acarrear sin duda alguna la desnaturalización del contrato de trabajo lo cual** encuentra sólido respaldo en el Principio de Primacía de la Realidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y que es concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventitrés, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo veintidós); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo veintitrés), que delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el

(22) Casación publicada en *El Peruano* el 5 de enero de 2007.

servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación; (...) [el resaltado es nuestro].

A diferencia de la Cas. N° 1809-2004-Lima, en la Cas. N° 1004-2004-Tacna-Moquegua sí se explicaron las razones para establecer el plazo máximo de 8 años para un contrato de obra o servicio específico donde la empleadora es un Proyecto Especial del Estado a cargo del Inade.

No obstante, en la Cas. N° 1004-2004-Tacna-Moquegua se hace referencia al principio de proporcionalidad pero omite citar al Decreto Legislativo N° 599 que aprobó la Ley de Organización y Funciones del Inade y su Reglamento.

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Cas. N° 1817-2004-Puno⁽²³⁾ (Considerandos sexto, séptimo y octavo) del 11 de julio de 2006, señaló que:

“(....) Que, si bien esta forma de contratación laboral en virtud de su especial regulación a diferencia de lo que si ocurre generalmente con los demás contratos de trabajo modales no se encuentra sometida expresamente a un plazo máximo para su duración, ello en modo alguno puede distorsionar su especial naturaleza accidental y temporal al punto de aperturar por este vacío un supuesto de ejercicio abusivo del derecho que por tal razón su límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a la luz del principio de razonabilidad que en término de AméricoPlá Rodríguez consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforma a la razón. Se trata, como se ve de una especie de límite o freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. (...) Que, en el caso de autos, las instancias de mérito han establecido que el actor prestó servicios personales y subordinados a la demandada bajo contratos modales de trabajo para servicio específico por un periodo de siete años, nueve meses y diecisiete días de servicios, en las funciones de Director de Obras [del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca - PELT] (...) Que, la vocación de la entidad emplazada no se encuentra sometida a un plazo indeterminado, pues la

(23) Casación publicada en *El Peruano* el 31 de mayo de 2007.

naturaleza de sus objetivos como proyecto especial está sujeta a un plazo resolutorio que no expresa ciertamente en una medida de tiempo pre establecido sino en el logro de sus metas que por su envergadura son de largo plazo, por lo que esta Sala Suprema invocando un criterio de razonabilidad y en cautela del derecho fundamental del trabajo establece que no se han cumplido estos requisitos mínimos para desnaturalizar el contrato de trabajo (...) [el resaltado es nuestro].

En esta casación el Colegiado acepta que los contratos a plazo fijo de obra o servicio específico no tienen un plazo máximo de duración. No obstante, se indica –sin señalar el plazo máximo– que se debe fijar un límite de tiempo. En dicho caso, el Director de Obras del PELT prestó servicios por 7 años, 9 meses y 17 días (es decir no superó los 8 años fijados en anteriores Casaciones N° 1809-2004-Lima y N° 1004-2004-Tacna-Moquegua) y por ello el Colegiado consideró que el contrato de servicio específico no se desnaturalizó y por ende no hubo despido arbitrario.

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Cas. N° 2012-2005-Piura⁽²⁴⁾ (Considerandos sétimo y octavo) del 28 de marzo de 2007, señaló que:

“(...) Que si bien esta forma de contratación laboral en virtud de su especial regulación a diferencia de lo que si ocurre generalmente con los demás contratos de trabajo modales, **no se encuentra sometida expresamente a un plazo máximo para su duración**, a ello en modo alguno puede distorsionar su especial naturaleza accidental y temporal al punto de aperturar por este vacío un supuesto de ejercicio abusivo del derecho que por tal razón su límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a la luz del principio de razonabilidad que en término de Américo Plá Rodríguez consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata como se ve de una especie de límite o freno formal elástico al mismo tiempo aplicable en áreas de comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en el otro, y sobre todo donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. (...) Que, así aun cuando la vocación de existencia

(24) Casación publicada en *El Peruano* el 31 de mayo de 2007.

de la entidad emplazada no se encuentra sometida a un plazo indeterminado sin embargo, por la naturaleza de sus objetivos como Proyecto Especial Estatal si se encuentra a un plazo resolutorio que no se encuentra expresado ciertamente en una medida de tiempo pre establecida si no en el logro de sus metas, que por su envergadura son de largo plazo, por lo que esta Sala Suprema a la luz del principio de la razonabilidad y en cautela del derecho fundamental del trabajo **asume en criterio jurisprudencial que los servicios prestados bajo un contrato de obra o servicio específico celebrado al amparo de la Séptima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo número quinientos noventa y nueve y artículo treinta y dos del Reglamento de Organización y Funciones de Inade por un lapso igual al superior a ocho años para un proyecto especial del Estado, acarrear sin duda alguna la desnaturalización del contrato de trabajo**, lo cual encuentra sólido respaldo además en el principio de la primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y que es correctamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo veintidós) y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo veintitrés) (...)” [el resaltado es nuestro].

Asimismo, resulta interesante en la citada sentencia casatoria los fundamentos adicionales(Considerandos primero y segundo) del magistrado supremo Roberto Luis Acevedo Mena:

“(…) Que. si bien es cierto en el presente judicial se ha verificado la desnaturalización del Contrato de trabajo de acuerdo con el detalle argumentativo expresado en los considerandos del voto principal, **no es pertinente establecer una regla general de ocho años como plazo máximo para considerar que no se ha desnaturalizado un contrato de obra o servicio específico** celebrado al amparo de la Séptima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo número quinientos noventa y nueve y artículo treinta y dos del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Desarrollo (Inade). (...) Que, al respecto resulta pertinente enfatizar el argumento expuesto en el séptimo considerando del voto principal según el cual en los contratos celebrados por los Proyectos

Especiales, como es el caso del Proyecto Chira - Piura, **el límite temporal debe ser definido en cada caso concreto, es decir de cada trabajador, a la luz del principio de razonabilidad**” [el resaltado es nuestro].

En la sentencia casatoria citada se reconoce que los contratos de obra determinada o servicio específico no tienen un plazo máximo de duración; no obstante, la Corte Suprema optó por imponer de manera arbitraria el plazo máximo de 8 años de duración, que a criterio del vocal supremo Acevedo Mena no constituye una regla general ya que dicho plazo se debe analizar en cada caso concreto. Al respecto, consideramos que la posición del nombrado magistrado es más razonable respecto a los fundamentos de los otros miembros de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social.

El Tribunal Constitucional por Sentencia del 7 de noviembre de 2007 recaída en el Exp. N° 10777-2006-PA/TC⁽²⁵⁾ (ff. jj. 12 y 17) indicó que:

“(…) dicha ley [se refiere a la L.P.C.L.], en su artículo 74, segundo párrafo, establece 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 cinco años” (subrayado agregado). **Así, dicho plazo máximo de cinco años no ha sido establecido para contrataciones sucesivas bajo la misma modalidad, sino para el empleo de las distintas modalidades en general**, y sobre todo siempre que se justifique por las necesidades de la empresa, y siempre que aquellas circunstancias realmente coincidan con la modalidad contractual utilizada (...).

En esa línea, el artículo 63 del D.S. N° 003-97-TR regula los contratos modales para obra determinada o servicio específico y establece que **se podrán realizar las renovaciones necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación, siendo su duración la que resulte necesaria**. Lo relevante del análisis en el caso de autos es reconocer si el objeto de la contratación bajo esta modalidad era de carácter temporal (obra determinada o servicio específico), o se trataba más bien de una prestación cuya

(25) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <[http:// www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php](http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php)>, acceso efectuado el 11/08/2012.

naturaleza era permanente en el tiempo y que finalmente fue encuadrada bajo la modalidad de contratación antes mencionada (...)” [el resaltado es nuestro].

Es decir, que el Tribunal Constitucional consideró que el contrato por obra o servicio específico no tiene un plazo máximo de duración, a diferencia de la Corte Suprema de Justicia de la República que fijó como plazo máximo 8 años para la duración de ese tipo de contratos.

El Tribunal Constitucional por Sentencia del 7 de marzo de 2009 recaída en el Exp. N° 000172-2008-PA/TC⁽²⁶⁾ (f. j. 2) expresó lo siguiente:

“(...) Al respecto, debe señalarse que de fojas 7 a 17 de autos obra la documentación en virtud de la cual el demandante acreditaría que laboró en la empresa desde julio de 2002 hasta abril de 2007 [4 años, 10 meses]. Se advierte, así, que **los sucesivos contratos sujetos a modalidad no superaron el plazo al que se refiere el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)**” [el resaltado es nuestro].

Este pronunciamiento del Tribunal Constitucional es curioso porque el artículo 63 de la LPCL no establece un plazo máximo, por el contrario señala que los contratos por obra o servicio específico tendrán la duración que resulte necesaria e incluso que podrán efectuarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

El Tribunal Constitucional por sentencia del 13 de mayo de 2009 recaída en el Exp. N° 002-2008-PA/TC⁽²⁷⁾ (f. j. 5) señaló lo siguiente:

“(...) los contratos de trabajo sujetos a modalidad [para servicios específicos] celebrados por el demandante, en su conjunto **no superan el límite máximo permitido de cinco años establecido por el artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**; por lo que, al haberse cumplido el plazo de duración de su último contrato de trabajo, la extinción de la relación laboral entre las partes se produjo en forma automática, conforme lo señala el artículo 16, inciso c), del Decreto Supremo N° 003-97-TR” [el resaltado es nuestro].

(26) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 12/08/2012.

(27) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 12/08/2012.

El Tribunal Constitucional, a diferencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha optado por el plazo máximo de 5 años. Esta postura del Colegiado Constitucional ha sido reiterada en la Sentencia del 4 de mayo de 2009 recaída en el Exp. N° 04328-2007-PA/TC⁽²⁸⁾ (ff. jj. 2 y 3) donde también estableció que el plazo máximo de 5 años se aplica a los contratos de obra o servicio específico celebrados.

Este criterio del Tribunal Constitucional fue más desarrollado en el fundamento del voto del magistrado Gerardo Eto Cruz en la sentencia del 19 de octubre de 2011 recaída en el Exp. N° 01477-2010-PA/TC⁽²⁹⁾ (ff. jj. 11 y 12):

“11. En dicho contexto, el segundo párrafo del artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR nos provee una pauta para definir el término máximo que aquí se hace referencia. Así, dicho precepto regula que en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen el plazo máximo de cinco (5) años. Este precepto legal, sin embargo, puede ser entendido (...) que **el plazo de cinco años opera para cualquier tipo de contrato sujeto a modalidad (salvo el caso de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos), ya sea por sí solo (para el caso de contrato por obra o servicio específico, debido a que los demás tienen plazos máximos menores a cinco años) o en sucesión con otros contratos. En este supuesto, el contrato de obra o servicio específico estaría sujeto al plazo máximo de cinco (5) años, considerado individualmente o sumado a otros contratos previos o posteriores. (...) Ello debido a que si para la sucesión de diversos contratos modales, la ley establece un plazo máximo de 5 años, no parece lógico que un solo contrato modal (como el contrato de obra o servicio específico) pueda tener una duración mayor a dicho plazo máximo (...)**”⁽³⁰⁾ [el resaltado es nuestro].

(28) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <[http:// www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php](http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php)>, acceso efectuado el 12/08/2012.

(29) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <[http:// www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php](http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php)>, acceso efectuado el 12/08/2012

(30) El magistrado Eto Cruz agrega en el fundamento 13 que: “Dicha contratación a tiempo indeterminado, cuando se sobrepasa el plazo de 5 años, no supone, sin embargo, como erróneamente pudiera creerse, una relación vinculada entre el trabajador y la empresa y que, por tanto, aquel pasa a formar parte de esta

Como se observa el Tribunal Constitucional en procesos seguidos por trabajadores de Proyectos Especiales Estatales tienen como criterio establecer en 05 años el plazo de máximo de duración de los contratos de obra o servicio específico.

Según todo lo anteriormente expuesto, mientras la Corte Suprema de Justicia de la República considera que el plazo máximo de duración de los contratos a plazo fijo por obra o servicio específico es de ocho años, el Tribunal Constitucional ha señalado que dicho plazo es de cinco años.

Para la doctrina laboralista, el fondo de la discusión versa sobre el segundo párrafo del artículo 74 de la LPCL, al respecto los autores se plantean la siguiente interrogante: ¿El plazo máximo de cinco años puede ser aplicado para aquellos contratos que no tienen una duración máxima prevista por el legislador, en nuestro caso al contrato de obra o servicio específico? Para dar respuesta a estas interrogantes, existen dos interpretaciones sobre los alcances del segundo párrafo del artículo 74 de la LPCL⁽³¹⁾.

de modo permanente y para cualquier tipo de trabajo; sino obviamente solo (y de modo indeterminado) para la obra o proyecto para el cual fue contratado. No debe entenderse pues, en modo alguno, que una relación a tiempo indeterminado, por esta condición o cualidad, suponga la permanencia en la empresa de modo ilimitado de un trabajador”.

- (31) Las dos interpretaciones del precepto legal, han sido recogidas por la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 19 de octubre de 2011 recaída en el Exp. N° 01477-2010-PA/TC (f. j. 11 del voto del magistrado Eto Cruz):

“En nuestra legislación laboral no se ha señalado un plazo máximo de duración, expresado en números, para todos los contratos sujetos a modalidad. Este es el caso, por ejemplo, del contrato para obra determinada o servicio específico, en el que se dispone que la duración está relacionada a la obra o servicio. La ausencia de dicho plazo máximo de duración ha dado lugar a que muchas veces se distorsione su especial naturaleza accidental y temporal, generándose un ejercicio abusivo del derecho al contratar por parte del empleador. Por esta razón, se hace necesario precisar un término máximo de duración de este tipo de contratos, de cara a generar predictibilidad jurídica al momento de establecer una relación laboral de esta naturaleza.

En dicho contexto, el segundo párrafo del artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR nos provee una pauta para definir el término máximo que aquí se hace referencia. Así, dicho precepto regula que en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen el plazo máximo de cinco (5) años. Este precepto legal, sin embargo, puede ser entendido de dos maneras:

a) La primera señala que el plazo de cinco años opera para cualquier tipo de contrato sujeto a modalidad (salvo el caso de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos), ya sea por sí solo (para el caso de contrato por obra o servicio específico, debido a que los demás tienen plazos máximos menores a cinco años) o en sucesión con otros contratos. En este supuesto, el contrato de obra o servicio específico estaría sujeto al plazo máximo de cinco (5) años, considerado individualmente o sumado a otros contratos previos o posteriores.

b) La segunda interpretación indica que en el supuesto del contrato de obra o servicio específico, este puede durar lo que dure la obra o el servicio sin estar limitado por el plazo de cinco años, ya que la norma (art. 74) establece que dicho plazo es de aplicación “en los casos que corresponda” y el contrato de obra determinada o servicio específico no sería uno de esos casos. Dicha interpretación vendría reforzada, porque en el artículo 77, que regula los supuestos de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, se diferencia el caso de la desnaturalización de un contrato de obra o servicio específico

La primera interpretación sostiene que el plazo máximo de cinco años se aplica a todos los contratos sujetos a modalidad (salvo los de vocación de permanencia: contratos intermitentes y de temporada), se traten estos de la utilización de una sola modalidad o de un encadenamiento de modalidades⁽³²⁾. Esta posición sostiene que los contratos de trabajos de obra o servicio específico pueden desnaturalizarse al vencimiento del límite máximo de duración del contrato (cinco años) o después de concluida la obra o servicio específico objeto del contrato. Esta posición es defendida por Sanguineti Raymond, quien sostiene: “Para el encadenamiento de modalidades distintas –y también de aquellas para las que no se haya fijado un plazo máximo– es de aplicación la dispuesto inmediatamente después por el propio artículo 74”⁽³³⁾.

La otra interpretación y posición doctrinal sostiene que el segundo párrafo del artículo 74 al hacer referencia “a los casos que corresponda” no es de aplicación a los contratos para obra o servicio específico, es decir, no se aplicará el plazo máximo de los cinco años respecto a estos contratos cuya duración máxima es incierta ya que mantienen su vigencia hasta la terminación de la obra o servicio contratado.

Asimismo, la norma citada regula el encadenamiento de contratos temporales al señalar textualmente “siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años” y no cuando se trata de una sola modalidad.

Esta posición es apoyada por Toyama Miyagusuku⁽³⁴⁾, quien señala que el plazo previsto en el artículo 74 de la LPCL no puede ser aplicado para aquellos contratos que no tienen una duración máxima prevista por el legislador, solamente debería aplicarse para los contratos que tienen un plazo específico de duración.

(continuar laborando después de terminada la obra o el servicio) de los otros supuestos en los que se hace mención a los plazos máximos establecidos.

(32) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Ob. cit., p. 79. El autor llama a esta sucesión de contratos, “contratación temporal en cadena”, y sostiene que la L.P.C.L. “(...) no opta por prohibirla, toda vez que pueden existir hipótesis en las que esta responda a un interés digno de protección, sino por imponer límites temporales a las recontractaciones sucesivas. La extensión de estos límites depende de la naturaleza de los contratos que se sucedan. Si se trata de la misma modalidad, rige la regla citada en el párrafo anterior, que prohíbe la celebración de contratos semejantes por un plazo total que exceda al máximo previsto para el correspondiente tipo contractual. En cambio, para el “encadenamiento” de modalidades distintas es de aplicación lo dispuesto inmediatamente después por el propio artículo 74, que permite celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades previstas legalmente, siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”.

(33) *Ibidem*, p. 89.

(34) CORTEZ CARCELÉN, Juan Carlos: “Plazo máximo del contrato para obra determinada o servicio específico”, En: *Actualidad Jurídica*. N° 151, Gaceta Jurídica, Lima, 2006, p. 250.

Consideramos que la postura más adecuada está dada por la segunda tesis expuesta. Ello debido a que en el contrato para obra o servicio específico su duración está relacionada con la vigencia de la causa de contratación temporal, se trata de un contrato cuya ejecución es limitada en el tiempo, precisamente en razón a que la necesidad que mediante aquel se pretenda atender quede satisfecha con la terminación de la obra o servicio específico.

IV. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL AL CONTRATO DE OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO

1. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad consiste que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos⁽³⁵⁾.

Según Toyama Miyagusuku:

“(…) El principio de primacía de la realidad busca, centralmente, la preminencia de los hechos en la laboralización de las relaciones laborales pero nada obsta para que se aplique a cualquier supuesto de desencuentro entre la forma y los hechos. En ese sentido, es posible que se aplique dicho principio para determinar si un contrato de trabajo a plazo fijo es, en los hechos, un contrato a plazo indeterminado por no existir una causa justificada de temporalidad. Inclusive, el Tribunal Constitucional exige la existencia de una causa temporal en el empleo de esta modalidad temporal de contratos para efectos de analizar la validez del término de los contratos laborales”⁽³⁶⁾.

En aplicación del principio de primacía de la realidad, se podrá determinar si la prestación de servicios realizada por el trabajador mediante contrato de obra determinada o servicio específico, puede ser considerada como un contrato de trabajo de duración indeterminada, porque de ser así el trabajador solo podría ser despedido por causa justa prevista en la Ley.

(35) Cfr. STC del 28/01/2003 del Exp. N° 1944-2002-AA/TC (f. j. 3).

(36) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Ob. cit., p. 75.

Es por ello que a fin de determinar la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador es preciso aplicar el principio de primacía de la realidad, el mismo que como ha señalado el Tribunal Constitucional, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 9 de junio de 2009 recaída en el Exp. N° 01431-2008-PA/TC⁽³⁷⁾ (ff. jj. 4 a 10) expresó lo siguiente:

“(...) La cuestión controvertida consiste en esclarecer si los contratos de trabajo que suscribió la demandante habrían sido desnaturalizados, convirtiéndose en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Ello es necesario a efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad, pues de verificarse que no hubo una causa objetiva que justifique la contratación bajo la modalidad de servicio específico –última modalidad contractual celebrada entre las partes–, dichos contratos deberán ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminada, en cuyo caso la demandante solo podía ser despedida por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral (...)”.

Es por ello que a fin de determinar la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador es preciso aplicar el principio de primacía de la realidad, el mismo que como ha señalado el Tribunal Constitucional, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución.

2. Principio *in dubio pro operario* y principio *pro operario*

Estos principios se encuentran relacionados pero no tienen el mismo significado. Al respecto, el principio *in dubio pro operario* se encuentra recogido en el artículo 26, inciso 3, de la Constitución Política:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

El mencionado principio también es recogido en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 26636 - Ley Procesal de Trabajo:

(37) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <[http:// www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php](http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php)>, acceso efectuado el 01/09/2012

“El juez, **en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma** o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador” [el resaltado es nuestro]

Conforme a lo expuesto, solo se puede recurrir a este principio en caso de duda en la interpretación de una norma. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. De este modo, la regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma, escogiendo el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando no exista duda.

Por otro lado, el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 26636 - Ley Procesal de Trabajo también recoge el Principio pro operario:

“El juez, (...) cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador”.

El principio operario se aplica no cuando existe duda sobre la interpretación de una norma, sino que existiendo varias normas aplicables a un caso concreto, el Juez debe utilizar y aplicar al caso aquella norma que más favorezca al trabajador.

Cabe indicar que no tenemos dudas sobre la interpretación del artículo 74 de la LPCL Los contratos por obra o servicio específico no se encuentran limitados temporalmente y podrán celebrarse cuantas veces sea necesario hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. Sin embargo, existe opiniones distintas y tanto un sector de la doctrina como una parte de la jurisprudencia anteriormente citadas consideran que una interpretación favorable para el trabajador es considerar que la citada norma se aplica a todos los contratos a plazo fijo, incluidos aquellos para obra o servicio específico.

Esta es la postura de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, sin embargo estos órganos jurisdiccionales omitieron aplicar este principio y de plano establecieron 5 años y 8 años, respectivamente, como plazo máximo de la citada modalidad de contratación.

3. Principio de causalidad

Este principio ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia del 19 de diciembre de 2003 recaída en el Exp. N° 01874-2002-AA/TC⁽³⁸⁾ (f. j. 3) expresó que:

“El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen (...)”.

Los contratos de trabajo que se celebren a plazo fijo necesariamente deben contener la causa objetiva que justifica la contratación. La remisión a la causa objetiva, por la excepcionalidad de esta contratación, no significa que baste con una indicación genérica de la causa sino que deberá detallarse y explicarse por qué la causa señalada motiva una contratación temporal y así evitar que el empleador use esta forma de contratación para burlar la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en un dispositivo que no corresponde –fraude de ley–.

Asimismo, según Arce Ortiz⁽³⁹⁾ “(...) el derecho al trabajo se convierte en base del Principio de Causalidad tanto al momento de iniciar de la relación laboral (contratación) como al de su extinción (despido). Principio de causalidad que opera como límite a la eventual arbitrariedad del empresario (...)”.

En suma, el principio de causalidad garantiza la estabilidad laboral del trabajador, porque si el empleador decide poner fin un contrato de trabajo a plazo fijo bajo el argumento que ya culminó su plazo de duración, y dicho contrato carecía de objeto de contratación o el mismo era muy genérico u oscuro, el trabajador tiene derecho a ser repuesto –vía proceso de amparo– o a exigir el pago de una indemnización –vía proceso ordinario laboral–.

V. CONCLUSIONES

Consideramos que la interpretación correcta del artículo 63 de la LPCL es que los contratos por obra o servicio específico tendrán la duración que resulte necesaria. Por consiguiente, la citada ley o su Reglamento no establecen un plazo máximo de duración para este tipo de contratación laboral.

(38) TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Jurisprudencia, disponible en Internet en <http://www.tc.gob.pe/tc_jurisprudencia_ant.php>, acceso efectuado el 02/09/2012.

(39) ARCE ORTIZ, Elmer. “Estabilidad laboral y contratos temporales”. En: *Cuaderno de Trabajo*. N° 01, Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2006, pp. 10-11.

No tenemos dudas sobre la interpretación del artículo 74 de la LPCL. Los contratos por obra o servicio específico no se encuentran limitados temporalmente y podrán celebrarse cuantas veces sea necesario hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Sin embargo, existe opiniones distintas y tanto un sector de la doctrina como una parte de la jurisprudencia anteriormente citadas consideran que una interpretación favorable para el trabajador es considerar que la citada norma se aplica a todos los contratos a plazo fijo, incluidos aquellos para obra o servicio específico.

Esta es la postura de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, sin embargo estos órganos jurisdiccionales omitieron aplicar importantes principios del Derecho Laboral y de plano establecieron cinco años y ocho años, respectivamente, como plazo máximo de la citada modalidad de contratación.

Una interpretación correcta de la LPCL es que los contratos por obra o servicio específico no se utilizan para contratar a trabajadores que desarrollarán labores permanentes en una empresa o institución; y, por ende este tipo de contratación ni siquiera se puede utilizar para contratar a trabajadores permanentes de Proyectos Especiales Estatales. En realidad se debe atender especialmente al objeto de dicho contrato y no fijar un límite temporal como lo ha hecho nuestra Corte Suprema y Tribunal Constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

ARCE ORTIZ, Elmer. “Estabilidad laboral y contratos temporales”. En: *Cuaderno de Trabajo*. N° 1, Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2006.

ARCE ORTIZ, Elmer. *La contratación temporal en el Perú*. Grijley, Lima, 2008.

AVALOS JARA, Oxal Víctor. *Contratos de trabajo temporal*. Grijley, Lima, 2008.

CORTEZ CARCELEN, Juan Carlos: “Plazo máximo del contrato para obra determinada o servicio específico”. En: *Actualidad Jurídica*. N° 151, Gaceta Jurídica, Lima, 2006.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los contratos de duración determinada*. 2ª ed., Gaceta Jurídica, 2008.

SEMPERE NAVARRO, Antonio. *Los contratos de trabajo temporales*. Editorial Aranzadi, Navarra, 2004.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. 1ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2004.

VICENTE PALACIO, María A. *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.