

## Agenda del Derecho Laboral Peruano

### CONTENIDO

#### DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y POSIBLE DEROGACIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS ESQUEMAS VIGENTES

- **CÉSAR ALFREDO PUNTRIANO ROSAS:** Descentralización productiva y posible derogación o modificación de los esquemas vigentes
- **CAROLINA CASTILLO PASTOR:** Propuesta de modificaciones respecto a la regulación de la subcontratación de actividades complementarias por vía de intermediación laboral y de tercerización de servicios

#### LA CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA EN LA ACTUALIDAD

- **CARLOS CORNEJO VARGAS:** Algunos apuntes sobre la regulación de la contratación temporal: a treinta años de su vigencia
- **WILLY MONZON ZEVALLOS:** Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad

#### VIGENCIAS Y POSIBLES REFORMAS EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES

- **ORLANDO GONZÁLES NIEVES:** Vigencia de los regímenes laborales especiales en el Perú: problemática y posibles reformas
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Notas a la situación jurídica de los contratos administrativos de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de los artículos 1º, 2º, 3º y 5º y Disposiciones Complementarias y Finales de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público: ¿El final de un principio?

#### MODIFICACIONES EN EL CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO

- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Los procesos de negociación colectiva en trámite en el sector público

#### PLANTEAMIENTOS PARA UN FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- **LUIS ALBERTO SERRANO DÍAZ:** Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú

#### PERSPECTIVAS PARA UN SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **CÉSAR ABANTO REVILLA:** Buscando un nuevo sistema de pensiones de seguridad social para el Perú: ¿reforma o refundación?
- **ESTELA OSPINA SALINAS:** Gestión sistémica estatal del seguro complementario de trabajo de riesgo. Una propuesta

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **KARLA CÁNOVA TALLEDO / CESAR CANO CANDIOTTI:** Seguridad, salud y bienestar a propósito de la nueva política nacional. Agenda pendiente
- **ANDRÉ JORGE COSSIO PERALTA:** La vacunación contra la COVID-19: ¿medida de prevención de seguridad y salud en el trabajo? Aspectos aún no resueltos sobre el retorno al trabajo presencial en Perú

#### AGENDA DEL DERECHO LABORAL PERUANO

- **DANIEL ULLOA MILLARES:** Cambiar a propósito del COVID-19. Régimen laboral de la actividad privada en el Perú: confirmación de un fracaso. (*E ideas para su deseada reconstrucción*)
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ:** El futuro del trabajo en la agenda política 2021 - 2026

#### INVITADO ESPECIAL

- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** La nueva regulación legal uruguaya sobre teletrabajo



# INFORMALIDAD Y CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA EN LA ACTUALIDAD

WILLY MONZON ZEVALLOS\*

## RESUMEN

En el presente artículo se analiza, el efecto de la informalidad en la contratación laboral directa en la actualidad, ello teniendo en cuenta que, la norma sustantiva peruana regula las relaciones de trabajo en el ámbito del derecho privado y permite celebrar contratos a plazo indeterminado, así como, contratos temporales con causa objetiva, con la finalidad de promover la formalidad laboral, garantizar la inversión, la existencia de la fuente de trabajo y la continuidad del vínculo laboral con el reconocimiento de los derechos y la protección social que corresponden a todo trabajador dependiente.

## PALABRAS CLAVES

Contrato de trabajo / Continuidad / Informalidad / Trabajo decente.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. El contrato como fuente del derecho del trabajo. III. La contratación directa laboral. IV. El principio de continuidad. V. La informalidad y la contratación laboral directa. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

---

## I. Introducción

De acuerdo con la información estadística respecto el empleo formal, se revela que en el país por más de una década existe una tasa de informalidad laboral, superior al 70% que, pese a las normas legales vigentes y la existencia

---

\* Asociado activo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

de un sistema de inspección de trabajo, no disminuye, fenómeno que además se agudizó a raíz de la pandemia generada por la COVID-19 y sus graves consecuencias al sistema sanitario, así como al sistema productivo y al mercado de trabajo, limitando la contratación laboral directa, mediante la aplicación de contratos de naturaleza indeterminada o temporal.

## II. El contrato como fuente del derecho de trabajo

La expresión “fuente de derecho” a decir de Neves (2012, pág. 57) de acuerdo a la doctrina italiana tiene doble acepción, como fuente de producción y como fuente del conocimiento, siendo importante para el derecho la primera acepción, ya que, los productos se originan en actos, entre ellos el contrato de trabajo, que no sería un producto normativo debido a que contiene decisiones particulares y concretas que alcanzan a las partes que lo celebran, siendo en realidad un acto regulador de derechos y obligaciones, en el que concurren los productos normativos como, la Constitución, la Ley, los reglamentos, etc.

Como el contrato de trabajo no es un producto normativo, debemos entender que, su función reguladora se origina en un negocio jurídico que genera entre las partes que lo celebran, derechos y obligaciones recíprocas, constituyendo el contrato el revestimiento jurídico de la relación laboral que de acuerdo con Montoya Melgar (2013, pág. 268) es un negocio bilateral con intereses contrapuestos, buscando una estabilidad equilibrada a lo largo del tiempo de duración del contrato en el cual el trabajador, entrega libremente su trabajo a la potestad organizadora del empresario quien debe retribuirlo, conforme precisan Palomeque y Álvarez (1996, pág. 669).

Nuestra legislación laboral (D.S. N° 003-97-TR) no define al contrato de trabajo; sin embargo, en su artículo 4° precisa cuales son sus características, entre ellas, la prestación personal, la remuneración y la subordinación, siendo la última la mas importante, ya que, en sí, es la que configura el contrato de trabajo bajo dependencia y lo distingue de las relaciones contractuales de naturaleza civil o mercantil, en las cuales si bien se puede ejecutar la prestación personal del servicio que, a su vez genera el pago de un retribución (generalmente económica), la independencia resulta ser preponderante en la ejecución del servicio.

Sin perjuicio de la descripción de las características del contrato de trabajo establecidas en la norma laboral peruana, Palomeque y Álvarez (pág. 677) con-

sideran que el trabajo objeto de la relación jurídica laboral recoge como características dos notas peculiares de la prestación, es decir, su realización por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona, siendo la ajenidad la característica por la cual se transfieren los frutos o el resultado del trabajo a un tercero (ajenidad de los frutos) quien los incorpora al mercado (ajenidad en el mercado) y corre con los riesgos que conlleva esa incorporación (ajenidad de riesgos).

Como mencioné, en el contrato de trabajo el trabajador es libre de asumir las obligaciones que se generan al poner a disposición del empleador sus servicios, sean físicos o intelectuales, ello a cambio del pago de la remuneración, lo que determina el carácter sinalagmático del contrato, es decir, ambas partes que lo celebran son acreedores y deudores de obligaciones producto del mismo negocio jurídico, mientras se mantenga el vínculo laboral; por lo que, siguiendo a Palomeque y Álvarez (pág. 676) la concepción dogmática de nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral es contractualista, al admitir que la relación laboral solamente nace del contrato, siendo sus características las siguientes:

**Cuadro I**

Caracteres del contrato de trabajo
a) Se trata de un contrato típico y nominado.
b) Se trata de un contrato regido por el principio de reciprocidad, de tal manera que las posiciones jurídicas de las partes se corresponden de forma sinalagmática, y en el que, por hipótesis, existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes.
c) Es un contrato oneroso, en cuanto tal generador de obligaciones de contenido patrimonial.
d) Es un contrato conmutativo, en el que la equivalencia entre prestaciones es cierta y no aleatoria.
e) Es un contrato consensual, perfeccionado por el mero consentimiento de las partes, según la regla normal en la formación de los contratos.
f) Es un contrato normado, en cuanto que el acto contractual propiamente dicho y sobre todo la relación jurídica que de él emanada se someten a una extensa regulación estatal y colectiva.

**Fuente:** Alfredo Montoya Melgar  
Elaboración propia.

### III. La contratación directa laboral

Nuestra legislación laboral regula distintos mecanismos para contratar servicios personales, entre ellos la contratación directa y la indirecta, siendo el

contrato de trabajo el que caracteriza la contratación directa como fuente de la relación laboral, en la cual, no existen intermediarios, es decir, se genera el vínculo de subordinación para prestar servicios a cambio de una remuneración entre el empleador y el trabajador, situación distinta a la que se presenta al aplicar los mecanismos de contratación indirecta, entre los cuales podemos considerar a la intermediación y la tercerización.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, se presume como regla que cuando nos encontramos ante la prestación personal del servicio, subordinado y remunerado, estamos ante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, es decir, con fecha definida de inicio pero no de conclusión; sin embargo, como excepción también se admite la celebración de contratos de trabajo temporales, con fecha de inicio y de conclusión, cuya validez está supeditada a la existencia de causalidad, es decir que, para su aplicación debe existir una justificación objetiva de la necesidad temporal de contar con los servicios de personal bajo subordinación.

Para comprender el mecanismo de contratación directa que regula nuestra legislación, es importante tener en cuenta la coyuntura social y económica que precedió a la publicación del D.S. N° 003-97-TR, ya que, esta norma desarrolló legislativamente el derecho al trabajo reconocido en la Constitución de 1993, la cual a diferencia de su predecesora reguló este derecho en menos artículos, ya que, a partir de la crisis económica generada a finales de los ochentas e inicio de los noventas, era indispensable establecer una normatividad laboral que promueva la creación de empleo formal.

En atención a la situación económica anterior a 1997, la regulación del contrato laboral permitió la aplicación de los contratos temporales observando los requisitos que para su validez establece la norma laboral, pese a ello, no se logró incrementar el empleo formal, ya que, indebidamente se encubrían relaciones laborales bajo la celebración de contratos civiles y mercantiles, presentándose además un uso indiscriminado de los contratos de trabajo temporales, pese a que se utilizaban para cubrir puestos de naturaleza permanente o en supuestos en los que no existía causa de temporalidad.

A partir de la regulación de nuestra legislación laboral vigente respecto la contratación laboral, sin perjuicio de aplicar contratos de naturaleza indeterminada como regla general, se permite al empleador celebrar contratos temporales cuando así lo

requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa o, cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes, ello conforme lo establece el artículo 53 del D.S. N° 003-97-TR, concordante con el artículo 75 del D.S. N° 001-96-TR.

Nuestra norma laboral, regula los contratos sujetos a modalidad en el Título II del D.S. N° 003-97-TR y los clasifica en tres categorías: *i*) Los contratos de naturaleza temporal, *ii*) Los contratos de naturaleza accidental, y *iii*) Los contratos de obra o servicio. Estos contratos a su vez comprenden otras modalidades, cada una de las cuales establecen, para su validez, el supuesto de hecho que justifica su temporalidad (causalidad) que de acuerdo con lo manifestado por Sanguineti (1999, pág. 16), no es mas que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo. Entre los contratos sujetos a modalidad tenemos:

**Cuadro II**

<b>Contratos de trabajo sujetos a modalidad</b>		
<b>Contratos de naturaleza temporal</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Causa objetiva</b>	<b>Duración</b>
<b>Por inicio o incremento de actividad</b>	Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.	3 años
<b>Por necesidad de mercado</b>	Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. 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.	5 años

<b>Contratos de trabajo sujetos a modalidad</b>		
<b>Por reconversión empresarial</b>	Es el celebrado en virtud de 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
<b>Contratos de naturaleza accidental</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Causa objetiva</b>	<b>Duración</b>
<b>Contrato ocasional</b>	Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 meses al año
<b>Contrato de suplencia</b>	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.	La que resulte necesaria según las circunstancias.
<b>Contrato de emergencia</b>	Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Lo que dure la emergencia.
<b>Contratos para obra o servicio específico</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Causa objetiva</b>	<b>Duración</b>
<b>Contrato para obra determinada o servicio específico</b>	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.	La que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio.
<b>Contrato intermitente</b>	Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.	El necesario para la atención de la actividad intermitente.

Contratos de trabajo sujetos a modalidad		
<b>Contrato de temporada</b>	El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen 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.	El necesario mientras dure la temporada

**Fuente:** D.S. N° 003-97-TR.

Elaboración propia.

Los contratos nominados temporales descritos en el cuadro precedente, para su validez, deben cumplir con los requisitos que establece el artículo 72 del D.S. N° 003-97-TR, es decir, se deberán celebrar por escrito debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, siendo una característica de todos estos que, pueden celebrarse por periodos menores que sumados no superen el máximo establecido para cada modalidad y; cuando se apliquen distintas modalidades, el plazo en conjunto no podrá superar de 5 años.

Sin perjuicio de los contratos referidos, la norma laboral en su Capítulo IX reconoce otros contratos sujetos a modalidad, entre ellos, los del régimen de exportación tradicional a que se refiere el D.L. N° 22342, los contratos temporales que se ejecuten en zonas francas así como cualquier otro régimen especial y, finalmente los contratos innominados reconocidos en el artículo 82 del D.S. N° 003-97-TR, es decir, el contrato para cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el Título II de la norma citada, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Pese a que la norma laboral es precisa al establecer los supuestos de hecho que se deben configurar para aplicar los contratos temporales, a la fecha, estos contratos se aplican indebidamente para contratar personal en puestos de naturaleza permanente en una empresa o, cuando no se cumple en la realidad, la causa objetiva habilitante, situación que genera su desnaturalización conforme lo establece el literal d) del artículo 77 del D.S. N 003-97-TR, convirtiéndose esos contratos de trabajo temporales en contratos de naturaleza indeterminada, manteniendo las demás condiciones que se establecieron al momento de su celebración.

## IV. El principio de continuidad

Entre los principios del derecho del trabajo tenemos el de continuidad, como sinónimo de estabilidad, ante la fragilidad de las relaciones laborales y la importancia que tiene el trabajo como fuente de subsistencia y realización del trabajador y de su familia, siendo la continuidad la máxima expresión del principio protector, de acuerdo a Plá (1998, pág. 219) este principio tiene distintas denominaciones, entre ellas, continuidad, permanencia, estabilidad o conservación de la relación, prefiriendo el autor citado la primera, ya que, alude a lo que dura, lo que se prolonga y se mantiene en el tiempo.

Teniendo en cuenta lo manifestado, es evidente que este principio únicamente beneficia al trabajador, ya que, se prefiere el derecho a continuar laborando respecto los supuestos en los que se podría generar la extinción de la relación de trabajo, privilegiando la habitualidad de la prestación del servicio frente a su eventualidad, existiendo íntima relación entre la duración del contrato de trabajo y la fuente que lo genera; por lo que, mientras exista la fuente de empleo, debería subsistir el contrato de trabajo. De acuerdo con el autor citado en el párrafo anterior, este principio tiene el siguiente alcance:

**Cuadro III**

Alcances del principio de continuidad	
1	Preferencia por los contratos de duración indefinida.
2	Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
3	Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se habrían incurrido.
4	Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad del empleador.
5	Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.
6	Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

**Fuente:** Américo Plá Rodríguez.

Elaboración propia.

Este principio no se encuentra reconocido expresamente en nuestra Constitución ni en la legislación laboral; sin embargo, el artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR privilegia la contratación a plazo indeterminado, justamente por ello, es que para la celebración de los contratos temporales se exige la existencia de una causa que justifique su duración determinada, ya que, el contrato de trabajo es

de tracto sucesivo y perdura en el tiempo, mientras exista la fuente de empleo que le dio origen, incluso si se produjera la novación del empleador, debiendo este último respetar la vigencia del contrato y las condiciones de trabajo que corresponden al trabajador.

Se debe tener en cuenta que el principio de continuidad se encuentra estrechamente vinculado al principio protector, el cual, busca alcanzar un equilibrio entre las partes que integran la relación laboral y mitigar la asimetría que existe entre ellas; por lo que, el empleador no podrá extinguir el vínculo laboral mientras exista la fuente de empleo o la causa que justifica la contratación del trabajador, constituyendo la continuidad un límite a la aplicación de contratos de trabajo a plazo determinado, tal como lo precisó la STC N° 03976-2012-PA/TC al citar la STC N° 1874-2002-AA/TC que reconoce la excepcionalidad de la contratación temporal.

Sin perjuicio de lo manifestado, es importante precisar que, si bien en las relaciones laborales se privilegia la contratación a plazo indeterminado, ello no ocurre respecto los trabajadores del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ya que, mediante el precedente contenido en la STC N° 5057-2013-PA/TC, se limita la estabilidad laboral de los trabajadores que no ingresaron mediante concurso público, pese a que en la realidad se verifique la desnaturalización de los contratos de trabajo temporales celebrados, situación que resulta discriminatoria respecto los casos de contratación temporal efectuada por empleadores particulares.

Lo manifestado en el párrafo precedente demuestra que el Estado, como empleador de trabajadores bajo las reglas del régimen laboral privado, no observa el principio de continuidad y en lugar de privilegiar la contratación de naturaleza indeterminada, impide que los trabajadores cesados indebidamente al vencer el plazo de contratos que no fueron celebrados válidamente, puedan ser repuestos en sus puestos de empleo, ello pese a existir la fuente de empleo que justifica la relación laboral y al encontrarse desnaturalizado el contrato de trabajo temporal celebrado por simulación y fraude.

Es importante tener en cuenta que, si bien la regla general de contratación laboral privilegia la continuidad de la relación de trabajo mientras exista la fuente que la origina, en casos de fuerza mayor como el generado a consecuencia de la COVID-19, se debe aplicar la contratación temporal, con el objeto de mantener

la fuente de empleo, ya que, sin esta no es posible la existencia de la relación de trabajo, siendo una medida excepcional aplicable entre otras, la celebración de contratos temporales mientras se reactivan las actividades económicas, conforme lo dispuso el gobierno mediante el D.U. N° 127-2020.

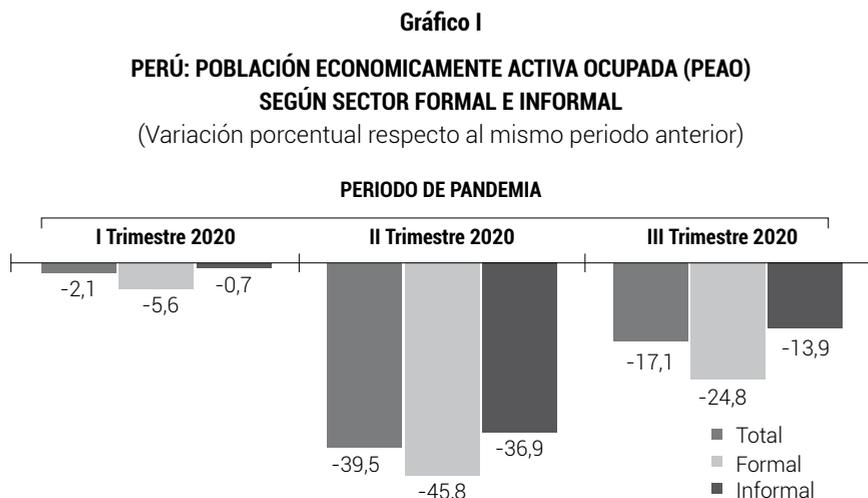
## V. La informalidad y la contratación laboral directa

Como es evidente la contratación directa a partir del mes de abril de 2020, disminuyó debido al efecto que produjo en la economía, la pandemia a consecuencia de la COVID-19, ya que, este evento generó de manera intempestiva y en forma simultánea la paralización de muchas actividades productivas no esenciales, lo que trajo como consecuencia un incremento del desempleo y la informalidad laboral, afectando el trabajo decente en perjuicio de miles de personas, ahondando aún más este fenómeno que en nuestro país no parece tener una solución concreta a corto y mediano plazo.

En general, la informalidad es un fenómeno económico que comprende a todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de los mecanismos formales o estos son insuficientes, excluyendo a los trabajadores de derechos laborales y protección social, generando desprotección, inseguridad y vulnerabilidad a consecuencia de distintos factores que limitan la contratación directa, es así que en la conferencia General de la OIT generada en su 90 reunión (2002) en el año 2002, se concluyó que este fenómeno es una cuestión de gobernanza generado por políticas inadecuadas y la falta de marcos jurídicos eficaces.

De acuerdo con el estudio realizado por el INEI respecto la producción y empleo en el Perú – Cuenca Satélite de la Economía Informal 2007-2019, analizando dos dimensiones, el sector (unidades productivas que no se encuentran registradas ante la administración tributaria) y el empleo (donde se ubican puestos que no otorgan los derechos reconocidos en la ley) precisa que el año 2019 el sector informal estaba conformado por 7 millones 626 mil unidades productivas y la producción del sector informal representó 18,9% del PBI, es decir, casi tres de cada cuatro trabajadores de la PEA ocupada se desempeñaban en un empleo informal.

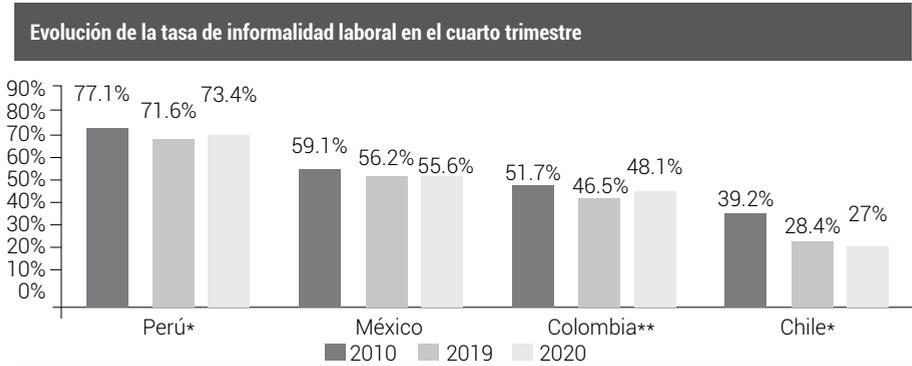
Bajo las condiciones que se indican en el estudio referido en el párrafo anterior, durante los tres primeros meses de la pandemia, el PBI se contrajo y la PEA decreció, reflejando el impacto en la caída del empleo formal, siendo solo algunas actividades las que registraron crecimiento positivo, entre ellas, los servicios financieros y las telecomunicaciones (primer trimestre 2020) así como las agropecuarias y extractivas (segundo trimestre 2020) produciéndose en el tercer trimestre una recuperación relativa con relación al anterior, generándose una disminución del empleo formal e incluso el informal, como se muestra en el siguiente gráfico:



**Fuente y elaboración por:** Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Por tanto, un factor que limita la contratación directa es la alta informalidad que existe en el país, la cual se origina por la inexistencia de políticas adecuadas para garantizar el acceso al trabajo decente, pese a que existen incentivos como la implementación del régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas o desincentivos como las sanciones que se imponen por el sistema de inspección de trabajo, lo que ocasiona que la informalidad laboral en el Perú en la última década, sea superior al 70%, siendo importante tener en cuenta la evolución de este fenómeno durante los dos últimos años, como se precisa a continuación:

Gráfico II



\* Se considera la tasa de informalidad anual en 2010.

\*\* Se considera únicamente las 13 ciudades y áreas metropolitanas.

Fuente: Enaho, departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), Instituto Nacional de Estadística y geografía (Inegi), Ciedess, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración: ComexPerú.

**Fuente:** DANE, INEGI, INEI

**Elaborado por:** COMEX PERU

Teniendo en cuenta lo manifestado, el otorgamiento de mayores beneficios o la implementación de normas que aumentarían la rigidez laboral luego de una pandemia, no permitirían un crecimiento de la formalidad, más aún, cuando la contratación directa durante los dos últimos años no incrementó considerablemente, quedando en evidencia que la tendencia se dirige a la baja, lo que demuestra la necesidad de implementar temporalmente políticas laborales flexibles con el objeto de formalizar el empleo, garantizando el acceso al trabajo decente. Lo manifestado se puede apreciar con los datos contenidos en los siguientes cuadros:

PERÚ

Cuadro IV

TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL 2019

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO /CONDICIÓN LABORAL	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
A plazo indeterminado - D. Leg. N.º 728	1 171 781	1 163 970	1 145 758	1 170 565	1 172 857	1 170 647	1 179 183	1 169 938	1 149 994	1 175 252	1 154 958	1 192 443
A tiempo parcial	120 744	120 713	140 969	158 607	162 514	162 225	161 459	159 342	157 105	169 001	164 064	167 225
Por inicio o incremento de actividad	625 852	625 053	626 238	639 379	650 648	650 630	651 914	656 775	630 629	665 177	640 295	675 106
Por necesidades del mercado	501 205	500 730	512 283	515 245	518 676	516 781	524 151	520 377	500 994	528 507	510 025	533 374
Por reconversión empresarial	4 598	4 591	4 339	4 673	4 691	4 618	4 630	4 554	4 385	4 489	4 360	4 483
Ocasional	5 277	5 177	4 985	4 967	5 241	5 324	5 341	5 397	5 210	5 388	5 354	5 515
De suplencia	7 747	7 865	7 818	8 044	8 099	8 108	8 388	8 520	8 109	8 621	8 180	8 543
De emergencia	630	619	641	644	665	678	746	726	705	759	709	878
Para obra determinada o servicio específico	580 490	579 265	600 645	608 605	622 706	622 746	635 601	627 729	597 216	637 371	602 968	642 139
Intermitente	289 969	244 769	201 842	194 815	203 425	207 934	237 997	256 805	247 895	297 274	269 136	292 958
De temporada	64 083	49 952	47 392	42 985	47 371	48 447	51 984	52 813	49 317	58 985	58 483	81 193
De exportación no tradicional D. Ley 22342	91 901	79 345	74 348	69 572	67 150	66 923	70 618	76 125	76 189	90 003	83 891	100 072
De extranjero - D. Leg. N.º 689	8 570	9 100	9 689	10 305	10 614	10 685	11 167	11 363	10 834	11 805	11 339	12 154
A domicilio	40	37	45	43	43	46	50	48	48	52	50	64
Futbolistas profesionales	373	412	430	464	566	584	584	558	524	528	503	351
Migrante andino decisión 545	794	788	792	853	878	848	851	838	830	884	874	892
Otros no previstos	52 579	50 543	52 776	54 088	57 238	60 071	63 820	65 465	63 601	68 142	65 557	67 951
No determinado	31 854	30 090	28 478	27 654	31 999	61 557	26 931	76 441	249 844	72 076	253 961	29 639
<b>TOTAL</b>	<b>3 558 450</b>	<b>3 473 022</b>	<b>3 460 171</b>	<b>3 511 503</b>	<b>3 565 411</b>	<b>3 563 352</b>	<b>3 645 415</b>	<b>3 687 313</b>	<b>3 753 502</b>	<b>3 794 314</b>	<b>3 834 728</b>	<b>3 815 692</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y promoción del empleo  
Planilla electrónica / T. Registro y Plame 2019  
Elaborado: OGETIC / Oficina de Estadística.

**TRabajadores del Sector Privado por Meses, según Tipo  
de Contrato o Condición Laboral  
2020**

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO /CONDICIÓN LABORAL	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
A plazo indeterminado - D. Leg. N.º 728	1 179 824	1 152 009	1 161 981	1 085 971	1 035 332	1 038 535	1 072 431	1 077 229	1 075 782	1 092 324	1 098 383	1 106 828
A tiempo parcial	136 048	128 312	142 615	125 627	115 677	120 814	125 558	118 350	122 586	125 091	129 598	133 569
Por inicio o incremento de actividad	682 090	637 794	662 376	582 548	512 089	514 656	542 151	555 105	583 391	577 153	586 067	591 734
Por necesidades del mercado	520 906	501 013	525 136	449 452	390 688	396 968	422 049	431 646	438 573	451 767	480 968	469 730
Por reconversión empresarial	4 500	4 361	4 483	3 949	3 550	3 637	3 890	3 988	4 136	4 171	4 330	4 339
Ocasional	5 213	4 846	4 995	3 806	3 429	3 598	4 176	4 356	4 917	5 205	5 242	5 397
De suplencia	8 440	8 304	8 628	7 363	6 784	7 082	7 388	7 648	7 798	7 920	7 999	8 126
De emergencia	859	764	839	1 141	1 745	2 580	3 279	3 748	4 330	4 737	5 202	5 523
Para obra determinada o servicio específico	611 015	576 739	614 406	463 688	397 658	424 271	475 595	512 667	543 347	583 483	604 335	608 013
Intermitente	293 085	227 053	207 663	160 330	175 540	214 914	262 465	304 968	331 829	357 406	352 379	321 546
De temporada	76 081	55 290	50 375	42 013	41 727	49 983	53 708	58 048	59 393	67 616	80 847	85 183
De exportación no tradicional D. Ley 22342	103 924	71 718	69 745	59 938	60 489	62 473	67 013	76 023	89 962	98 248	103 038	89 170
De extranjero - D. Leg. N.º 689	11 960	11 498	12 294	10 815	9 649	9 903	10 514	10 782	10 902	11 014	11 137	11 044
A domicilio	61	54	51	72	153	157	170	121	120	125	122	122
Futbolistas profesionales	370	343	398	404	393	395	395	356	362	534	536	404
Migrante andino decisión 545	861	834	842	784	777	761	781	779	793	791	783	772
Otros no previstos	60 820	57 381	55 751	45 725	35 746	41 039	48 432	49 744	53 679	57 127	58 389	56 635
No determinado	30 360	180 640	23 502	20 941	19 456	19 441	19 744	20 314	22 186	20 705	20 811	20 405
<b>TOTAL</b>	<b>3 713 473</b>	<b>3 615 353</b>	<b>3 545 030</b>	<b>3 067 637</b>	<b>2 810 382</b>	<b>2 911 203</b>	<b>3 119 739</b>	<b>3 235 962</b>	<b>3 334 084</b>	<b>3 405 415</b>	<b>3 530 154</b>	<b>3 515 640</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y promoción del empleo  
Planilla electrónica / T. Registro y Plame 2020  
Elaborado: OGETIC / Oficina de Estadística.

En atención a la información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprecia que ante el incremento de la informalidad laboral, la consecuencia lógica es la disminución de la contratación directa, más aun si a ello se suman eventos extraordinarios como la pandemia, situación que evita la ubicación de personal en puestos de trabajo formales, ya que, de acuerdo a la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) de 25,052 empresas encuestadas a nivel nacional, solo 2,110 (10.5%) contratarían personal adicional de carácter permanente durante el 2021 y el resto no requeriría trabajadores adicionales en este período.

En consecuencia, la contratación directa en la actualidad no incrementó, pese a que a nivel legislativo existen disposiciones que otorgan beneficios para promover la inversión y contamos con un sistema de inspección de trabajo debidamente estructurado; pese a ello, la fiscalización se dirige mayoritariamente a las empresas formales y no a los sectores informales, alejándose del objetivo de lograr que los trabajadores de este último sector, logren alcanzar el tan ansiado trabajo decente con derechos y condiciones laborales que permitan su desarrollo y también el de sus familias.

La Nota técnica país de la OIT respecto al Panorama Laboral de la COVID-19, Perú impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales (2020), recomienda que frente a la coyuntura generada por la pandemia, se deben considerar cinco políticas activas del mercado del trabajo, que estén orientadas a elaborar y otorgar: *i*) programas masivos de capacitación, entrenamiento, reconversión laboral, *ii*) programas temporales de empleo público, *iii*) subsidios a las planilla de las empresas, *iv*) apoyo al auto empleo y, *v*) a las microfinanzas para consolidar su formalización y desarrollo.

Sin perjuicio de lo manifestado, la aplicación de políticas activas nos permite afirmar que para luchar contra la informalidad, también se requiere inversión en educación para el trabajo y reconversión profesional en los sectores de alto crecimiento y mayor valor agregado, orientadas a la diversificación productiva y al impulso de los nuevos sectores económicos que se desarrollan mediante el uso de las plataformas informáticas y pueden generar, nuevas oportunidades de trabajo para quienes perdieron sus empleos a consecuencia de las medidas que se adoptaron durante la pandemia, posibilitando así su reinserción laboral mediante la contratación directa.

## VI. Conclusiones

El contrato de trabajo es una fuente reguladora de derechos, más no un producto normativo, ya que, fija las condiciones concretas entre quienes lo celebran, es así que, origina un negocio jurídico en el que ambas partes asumen derechos y obligaciones recíprocas, mientras subsista la fuente de empleo y como consecuencia de ello la relación laboral.

Nuestra legislación laboral reconoce entre los mecanismos de contratación de personal, la contratación directa a partir de la celebración de los contratos de trabajo a plazo indeterminado como regla y, los contratos de trabajo temporales como excepción, pese a ello, de acuerdo con la data del MTPE, durante el 2019 y 2020 se evidenció una preferencia por el uso de los contratos de trabajo temporales.

Si bien entre los principios del derecho del trabajo se encuentra el de continuidad que, se manifiesta en la contratación de naturaleza indeterminada, nuestra legislación, de manera excepcional, permite la celebración de contratos de trabajo temporales cuya validez se encuentra supeditada a la existencia de una causa objetiva que justifique su temporalidad.

Pese a que nuestras normas otorgan incentivos para fomentar la formalidad, las medidas adoptadas a la fecha no logran desincentivar la informalidad laboral, fenómeno que desde el 2010, registra en nuestro país, una tasa superior al 70% que limita la contratación directa e incrementa la prestación de servicios en condiciones de precariedad fuera del ámbito de protección del derecho del trabajo.

Si bien la inspección de trabajo garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, resulta necesario que con prioridad fiscalice los sectores productivos que se encuentran en la informalidad, ya que, de lo contrario su control se limita al ámbito formal, dejando de lado a un gran grupo de trabajadores que no cuentan con derechos laborales ni protección social.

Por tanto, en la actualidad no podemos hablar de una aplicación efectiva de la contratación directa en el país, cuando existen altos niveles de informalidad laboral que no se lograron reducir durante los últimos 10 años, siendo

este fenómeno la principal causa que limita la contratación de trabajadores en condiciones adecuadas que permitan su desarrollo y el de su familia.

Finalmente, mientras se mantenga un alto nivel de informalidad laboral y ello limite la contratación directa, no contaremos con puestos de empleos dignos que reconozcan los derechos laborales y otorguen la protección social a nuestros trabajadores, siendo necesario la aplicación de políticas que además de promover la formalización, garanticen la permanencia de las fuentes de empleo.

## VII. Bibliografía

- COMEX PERU. (s.f.). Evolución de la tasa de informalidad en el cuarto trimestre. *La tasa de informalidad laboral solo disminuyó del 77.1% al 73.4% durante la última década*. COMEX PERU, Lima.
- INEI. (s.f.). PERU: POBLACION ECONOMICAMENTE OCUPADA (PEAO) SEGUN SECTOR FORMAL E INFORMAL. *Producción y Empleo Informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019*. Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima.
- Montoya Melgar, A. (2013). *Derecho del Trabajo. Trigésima Cuarta Edición*. Madrid: Técnos.
- Neves Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo. Segunda edición*. Lima: Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú.
- OIT. (Setiembre de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ri4bXpzTl7PFxvEhSAvtj\\_jE7db439rN](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ri4bXpzTl7PFxvEhSAvtj_jE7db439rN)
- OIT. (2002). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
- OIT. (28 de Setiembre de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_756474/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_756474/lang--es/index.htm)

- Palomeque López, M. C., & Alvarez De la Rosa, M. (1996). *Derecho del Trabajo. Cuarta edición*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo. 3º edición actualizada*. Buenos Aires: Depalma.
- Sanguinetti Raymond, W. (1999). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.