

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 VÍLCHÉZ:** El futuro del trabajo en la agenda política 2021 - 2026

INVITADO ESPECIAL

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

ALGUNOS APUNTES SOBRE LA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL: A TREINTA AÑOS DE SU VIGENCIA

CARLOS CORNEJO VARGAS*

SUMARIO: I. Introducción. II. Principio de Causalidad. III. Antecedentes normativos. IV. Modalidades de contratación temporal. V. Necesidad de revisión y modificación. VI. Conclusiones.

79

I. Introducción

La contratación temporal es un mecanismo de contratación laboral directa, de larga data en nuestra legislación, y uno de los más importantes, no solo por la frecuencia de su utilización ¹, sino especialmente por su regulación, la que es necesario revisar.

* Abogado. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor de ESAN, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, y de CENTRUM.

1 Se afirma que “(...) *el uso intensivo de la contratación temporal en el Perú es un fenómeno que comienza fundamentalmente luego de la reforma laboral flexibilizadora de inicios de los años noventa, la cual facilitó e incentivó la utilización de los contratos a plazo fijo, eliminando el requisito de aprobación previa de dichos contratos por parte del Ministerio de Trabajo, ampliando el periodo de duración máxima de los mismos (hasta cinco años en general), incrementando sus modalidades (hasta once) (muchas de ellas cuando menos discutibles en cuanto a su naturaleza temporal) y relajando la fiscalización de su uso, además del incentivo de la tercerización e intermediación laboral, sectores intensivos en el uso de contratos a plazo fijo (...)*” (sic).

Ver, Cuadros Luque, Fernando. “*Rigidez Laboral*” y *Contratación Temporal en el Perú*:

A fines de 1991, se promulgó, publicó y entró en vigencia el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo (**LFE**), que regula la contratación temporal, y que lo sigue haciendo hasta la fecha, aunque ahora bajo la forma de un Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y con la denominación de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (**LPCL**).

La **LFE** sucedió, en la regulación de los contratos de trabajo temporales, al Decreto Ley 18138, norma emitida durante el Gobierno Militar del General Juan Velasco Alvarado, que reguló de manera breve y lacónica, la contratación temporal. La referida norma se limitó a reconocer la posibilidad de celebrar contratos de trabajo temporales, sin señalar modalidades o tipos, y sin establecer un plazo máximo de duración.

Desde inicios de los años noventa, la contratación temporal se ha convertido en el mecanismo de contratación laboral más importante, y más frecuente, pues el número de contratos de trabajo temporal supera largamente al número de contratos de trabajo de duración indefinida ². El citado dato objetivo es innegable, como lo es también, la necesidad de revisar -a tres (3) décadas del inicio de su vigencia- la referida regulación, pues la misma tiene omisiones, inconsistencias e incluso contradicciones, que es necesario apuntar, revisar, repensar y modificar.

A los citados temas nos referimos en el presente artículo, intentando aportar algunas ideas para corregir lo que consideramos perfectible, con la intención de ofrecer a los empleadores y trabajadores un contrato de trabajo adecuado y

entre el mito y la falacia. En, Derecho y Economía Laboral: políticas y regulación de la última década”. Asociación Civil Ius Et Veritas. Lima, 2020. Págs. 107 y 108.

- 2 Sobre la utilización de los contratos de trabajo temporales, Miguel Jaramillo y Daniela Campos, investigadores peruanos, señalan que *“Según datos de las Planillas Electrónicas, lo que se ha observado hasta el momento es un acelerado crecimiento de los contratos a plazo fijo, que han pasado del 29% al 55% del empleo registrado entre el 2001 y el 2006, y a fines del periodo alcanzaron 1,7 millones de puestos de trabajo (...). En cambio, los empleos registrados con un contrato por tiempo indeterminado han mostrado una tendencia decreciente, en términos relativos, pues han pasado del 71% en 1999 al 37% en el 2016” (...)*” (sic).

Ver, Miguel Jaramillo Baanante y Daniela Campos Ugaz. *Contratos laborales en el Perú. Dinámica y determinantes.* Documento de Investigación 98. Grupo de Análisis para el Desarrollo – **GRADE**. Lima, 2019. Pág. 23.

eficiente para atender verdaderas necesidades de servicios temporales, respetando los derechos que correspondan en el marco de una relación laboral.

II. Principio de causalidad

Los contratos de trabajo temporales encuentran su razón de ser, y su justificación en la existencia de una necesidad “temporal” de servicios ³, pues solo cuando la necesidad de servicios sea tal, será posible celebrar un contrato de trabajo temporal.

La pauta objetiva antes mencionada se denomina “principio de causalidad”, el cual se presenta como el sustento del desarrollo teórico de los contratos de trabajo temporales, y como la base de la regulación legal de los mismos.

Refiriéndose al citado principio, Wilfredo Sanguinetti, destacado laboralista peruano, sostiene que *“(...) el principio de causalidad de la contratación temporal no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo. El propósito último de este principio es garantizar que el vínculo laboral durará tanto como la fuente que le dio origen”* (sic) ⁴.

3 Las necesidades de servicios temporales son aquellas cuyo requerimiento es eventual u ocasional en la empresa. Nuestra legislación laboral no define las necesidades de servicios temporales, sin embargo, es posible afirmar que se trata de aquellas cuya ejecución se requiere durante un período de tiempo determinado o determinable.

Será “determinado” cuando se conoce exactamente la fecha de inicio y de término de la necesidad temporal de servicios, por ejemplo, cuando un trabajador disfruta de su descanso vacacional, en cuyo caso se sabe desde cuándo y hasta cuándo se habrá generado una vacante temporal en la empresa.

Por su parte, será “determinable” cuando se conoce el momento de inicio de la necesidad temporal de servicios, pero no se conoce -exactamente- el momento de término de la citada necesidad, lo que sucede, por ejemplo, cuando un trabajador sufre un accidente de tránsito y se incapacita para el trabajo, pues en tal caso se sabe desde cuándo el trabajador estará impedido de prestar servicios, pero no se sabe hasta cuándo durará el citado impedimento. En tal caso, la extinción de la necesidad temporal de servicios se producirá cuando el trabajador accidentado esté listo y apto para la prestación de servicios para la que fue contratado.

4 Wilfredo Sanguinetti Raymond. *Los contratos de duración determinada*. En, Gaceta Jurídica. Lima, 2008. Pág.16.

A mayor abundamiento, y en el mismo sentido, Alfredo Villavicencio, otro destacado laboralista peruano, complementando lo antes señalado, afirma que ***“(...) la estabilidad laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tienen la misma característica (...)”*** (sic) ⁵ (el subrayado es nuestro).

Así pues, es claro que, solo cuando exista una necesidad temporal de servicios será posible celebrar un contrato de trabajo temporal. Y es que, cuando la necesidad de servicios sea permanente ⁶, corresponderá celebrar un contrato de trabajo de duración indefinida ⁷.

La relevancia del principio de causalidad ha sido reconocida no solo por la doctrina, sino también por la jurisprudencia laboral, específicamente del Tribunal Constitucional (TC), el que mediante Resolución de fecha 19 de diciembre del año 2003, recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, ha señalado 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. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto***

5 Alfredo Villavicencio Ríos. «Prólogo». En Arce Ortiz, Elmer. *La contratación laboral en el Perú*. Grijley. Lima, 2008. Pág. 13.

6 Las necesidades de servicios permanentes son aquellas cuyo requerimiento es constante o cotidiano en la organización empresarial. Nuestra legislación no las define, empero, es posible afirmar que son todas aquellas actividades cuya ejecución será necesaria mientras la organización empresarial se encuentre en operación.

7 Los contratos de trabajo de duración indefinida se deben utilizar para atender necesidades de servicios correspondientes a actividades principales y permanentes. En términos genéricos podría afirmarse que los contratos de trabajo de duración indefinida permiten atender también las necesidades de servicios correspondientes a actividades complementarias y permanentes, sin embargo, creemos que la tendencia actual está llevando a las empresas a concentrarse en sus actividades principales, externalizando todas aquellas que sean accesorias, auxiliares y periféricas a la actividad principal.

Ver, Carlos Cornejo. *Algunas consideraciones sobre la contratación laboral*. En, Derecho & Sociedad N° 37. Lima, 2011. Pág. 141.

de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. 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 (...)“ (sic) (el subrayado es nuestro).

Teniendo en cuenta lo anterior, nuestra legislación laboral vigente, específicamente, el artículo 53° de la LPCL, recogiendo el referido principio establece que *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (...)*” (sic).

De la lectura de la disposición transcrita se advierte que, al regular los contratos de trabajo temporales, nuestra legislación recoge expresa y específicamente el principio de causalidad, pues se establece que la celebración de los contratos de trabajo temporales está reservada para cuando exista una necesidad temporal de servicios.

A mayor abundamiento, corresponde apuntar que, la misma legislación⁸, precisa que la vulneración del referido principio verificará un supuesto de desnaturalización que convertirá al contrato de trabajo temporal en uno de duración indefinida, y además, la comisión de una infracción laboral “muy grave”⁹, la misma que en caso de ser detectada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 52.53 Unidades Impositivas Tributarias (UITs)¹⁰.

8 El literal d) del artículo 77° de la LPCL, establece que *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”* (sic).

9 Ver el numeral 25.5) del artículo 25° del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

10 A la fecha (*diciembre del año 2021*), y teniendo en cuenta el valor de la UIT, el importe de la multa máxima por la comisión de una infracción laboral “muy grave” asciende a la

No obstante la claridad del planteamiento teórico, y de lo establecido en el artículo 53° de la **LPCL**, la norma en cuestión, en sus artículos siguientes, desconoce y afecta el principio de causalidad, estableciendo y regulando como contratos de trabajo temporales, algunos que no están pensados para atender necesidades de servicios que sean temporales. Ciertamente, la **LPCL** regula como contratos de trabajo temporales, sin que lo sean, a los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividades; por reconversión empresarial; intermitente; y de temporada, los que teóricamente se denominan “desvirtuados”, o supuestos de “contratación temporal coyuntural”.

Sobre lo anterior, Fernando Cuadros y Christian Sánchez, ex –funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MINTRA**, afirman que *“(...) La contratación temporal coyuntural, es un instrumento válido de fomento del empleo de naturaleza temporal que al introducir una excepción a la vigencia del principio de causalidad (autorizando por ley la utilización de contratos temporales para la actividades permanentes) debe estar justificado en la satisfacción de intereses de igual o mayor jerarquía que aquellos que se ven afectados con su utilización como política de fomento del empleo (...)”*¹¹ (sic).

84

Sin duda, es cuestionable que la **LPCL** reconozca a los contratos antes mencionados como temporales, sin que se lo sean. Sobre el particular, los mismos autores sostienen que *“A pesar de que nuestra legislación reafirma el principio de causalidad en la regulación de la contratación temporal (solo se acude a este tipo de contratos para actividades estrictamente transitorias) en la regulación de cada uno de los tipos contractuales que permiten la contratación a plazo fijo se aprecia una marcada intención por promover este tipo de contratos regulándolos de manera amplia, sin vincularlos, en algunos casos y necesariamente, a la naturaleza transitoria o temporal de las actividades productivas que busca satisfacer el empleador (...)”*¹² (sic).

suma de S/231,132.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL CIENTO TREINTA Y DOS Y 00/100 SOLES).

11 Fernando Cuadros Luque y Christian Sanchez Reyes. *La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida*. En, Derecho y Economía Laboral: políticas y regulación de la última década”. Asociación Civil Ius Et Veritas. Lima, 2020. Pág. 94.

12 Ibid. Pág. 89.

Así pues, es claro que el principio de causalidad -como eje de la contratación temporal- ha sido vulnerado y flexibilizado.

Ahora bien, con respecto, a los contratos de trabajo temporales cuestionados, a los que -como ya ha quedado dicho- se denomina “desvirtuados”, cabe señalar que el artículo 57° de la **LPCL**, refiriéndose al contrato de trabajo temporal por inicio o incremento de actividades establece que el mismo se celebra para atender las necesidades de servicios generadas por el inicio de una nueva actividad empresarial; por la instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; por el inicio de nuevas actividades; o por el incremento de las ya existentes, desconociendo que los eventos antes señalados no son -por definición- temporales, pues cuando se inicia una nueva actividad empresarial, cuando se abre un nuevo local o se ingresa a un nuevo mercado; cuando se inician nuevas actividades; o cuando se incrementan las ya existentes, no se está pensando en un período de tiempo determinado, sino indefinido.

Es cierto que no siempre que se inicia una nueva actividad empresarial; que se abre un nuevo local; que se ingresa a nuevo mercado, y especialmente, cuando se decide incrementar las actividades empresariales, se puede tener certeza del éxito y de la continuidad de las actividades empresariales, empero, no es menos cierto que, normalmente, la apuesta empresarial realizada tiene vocación de permanencia, lo que no se condice con la celebración de un contrato de trabajo temporal, sino con la celebración de un contrato de trabajo a plazo indefinido.

Reforzando lo anterior, corresponde señalar que Elmer Arce, destacado laboralista peruano, refiriéndose al contrato bajo comentario, señala que “(...) ***es un contrato (...) de claro perfil empresarial. Pues, ‘ante la incertidumbre y el alto componente aleatorio que comporta, para el inversor, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su negocio, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su nueva actividad productiva, sin que en caso de fracasar ésta, venga a suponerle costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento tradicional’. En otras palabras, se exime al empleador de su responsabilidad por un posible fracaso empresarial y se traslada el riesgo del negocio a los trabajadores (...)***”¹³ (sic). Teniendo en

13 Arce Ortiz, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores S.A.C. Lima, 2008. Pág. 190.

cuenta las consideraciones previas, no queda duda, que el contrato por inicio o incremento de actividades desconoce y vulnera el principio de causalidad, lo que hace necesario revisar la vigencia del citado contrato.

Con relación al contrato por reconversión empresarial, el artículo 59° de la **LPCL**, establece que es aquel que se celebra en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades empresariales; o con ocasión de cualquier variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, lo que -como en el caso anterior- tampoco se condice con una apuesta temporal, sino permanente.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que, cuando en una empresa se realizan cambios en la forma de ejecutar la actividad empresarial, no se está pensando en el corto plazo, sino en el largo plazo; no se está pensado en ralentizar los procesos sino en mejorarlos; no se está pensando en la necesidad de contar con más, sino con menos trabajadores, en suma, no se piensa en nada que no sea mejorar la eficiencia, costos y tiempos de la actividad empresarial, lo que no se conecta con la necesidad de contar con un mayor número de trabajadores, y menos con aun con trabajadores temporales. Y es que nadie mejora sus procesos internos, y/o la forma de ejecutar una actividad empresarial, para necesitar más trabajadores, salvo que se piense en un cambio para lograr un crecimiento empresarial, lo que va más allá de un proceso de reconversión.

Con relación a los contratos de trabajo temporales intermitentes o de temporada, los que, según los artículos 64° y 67° de la **LPCL**, están pensados para la ejecución de actividades que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas, debe señalarse que “discontinuidad” no es sinónimo de “temporalidad”, por lo que no corresponde la celebración de un contrato de trabajo temporal, sino de duración indefinida.

A mayor abundamiento, debe señalarse que la discontinuidad supone la alternancia de períodos de actividad e inactividad laboral, lo que reiteramos no puede ser calificado, ni asimilado al concepto de temporalidad, máxime, si el artículo 67° de la **LPCL**, al referirse a los contratos de temporada, señala que los mismos se celebran 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” (sic), es decir, para la ejecución de actividades que son permanentes, pero que solo se ejecutan en momentos específicos, lo que reiteramos no se condice con la celebración de un contrato de trabajo temporal, sino de duración indefinida, como lo señala el artículo 53° de la **LPCL**.

En virtud de las consideraciones precedentemente expuestas, resulta que nuestra legislación laboral vigente identifica y regula el principio de causalidad; reconoce su relevancia e importancia para los contratos de trabajo temporales; y su condición de eje de la citada regulación, empero, la referida legislación regula -al mismo tiempo- contratos temporales que no son verdaderamente temporales, empañando, desconociendo, y afectando la relevancia del referido principio, lo que debe ser revisado y corregido.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso revisar la legislación sobre la contratación temporal, para corregir las inconsistencias que resulte necesario, eliminando los contratos temporales desvirtuados, fortaleciendo la contratación a plazo indefinido, y dejando la contratación temporal para los supuestos que corresponda.

III. Antecedentes normativos

La contratación temporal es un tema de larga data en nuestra legislación laboral, pues la **LFE** no fue la primera norma que se encargó de su regulación.

Ciertamente, la primera norma que se encargó del tema y lo reguló, fue el Decreto Ley 18138, norma que fue promulgada el 6 de febrero de 1970, durante el Gobierno Militar del General Juan Velasco Alvarado.

La norma en cuestión -como ya ha quedado dicho- reguló la contratación temporal de manera breve y lacónica, pues se limitó a reconocer la posibilidad de celebrar contratos de trabajo temporales, cuando la naturaleza de las actividades lo justificase, sin señalar modalidades o tipos de contratos temporales, más allá de una breve referencia al contrato de trabajo para obra determinada, y sin establecer un plazo máximo de vigencia, lo que resultó una omisión más que importante.

Sobre el particular, debe apuntarse y destacarse como un acierto, que el citado Decreto Ley, reconociendo la importancia del principio de causalidad que ya hemos desarrollado, estableció la posibilidad de celebrar contratos de trabajo temporales cuando la naturaleza de las actividades lo hiciera necesario; y como un desacierto, no haber señalado un plazo máximo de vigencia de los referidos contratos. Y es que no resulta razonable regular la celebración de contratos temporales, sin precisar un plazo máximo de vigencia, pues la temporalidad del vínculo jurídico, está íntimamente vinculada a la necesidad de señalar un plazo máximo de vigencia.

Complementando lo anterior, corresponde apuntar como un hecho singular e insólito, y no necesariamente como un desacierto, que el citado Decreto Ley haya sido reglamentado casi veintiún (21) años después de haber sido promulgado, lo que -por cierto- resultaba necesario dada la pobre e incompleta regulación contenida en la norma de nivel primario.

La norma reglamentaria del Decreto Ley 18138, fue aprobada por el Decreto Supremo N° 077-90-TR, y promulgada el 21 de diciembre de 1990, incluyendo veinte (20) artículos y dos (2) disposiciones complementarias para reglamentar tres (3) artículos de la norma principal.

88

Siendo específicos cabe señalar que la norma reglamentaria precisó lo mucho que había quedado pendiente de regulación, y señaló tipos de modalidades de contratación, plazo máximo de vigencia, supuestos de desnaturalización, derechos laborales, entre otros temas, recogiendo casi íntegramente lo que luego -algunos meses después- se incluyó en la **LFE** como regulación de los contratos de trabajo temporales.

De acuerdo con lo expuesto, es claro que la citada reglamentación reguló casi todas las modalidades de contratación temporal incluidas en la **LFE**, salvo los contratos de temporada, los innominados, y los de regímenes especiales.

Asimismo, cabe destacar que la referida norma estableció un plazo máximo de vigencia de un (1) año, prorrogable por el mismo período, lo que no tenía ningún antecedente, y no sirvió como punto de referencia para la futura regulación, la que estableció un plazo máximo de vigencia de cinco (5) años, salvo para algunos -pocos- contratos para los cuales se estableció plazos máximos de menor duración.

En ese sentido, solo queda por reiterar que, efectivamente, la regulación de los contratos de trabajo temporales es un tema de larga data; y que la norma reglamentaria antes citada fue el principal insumo para la regulación de los contratos temporales contenida en la **LFE**, a cuyo contenido, en algunos de sus aspectos, nos referimos a continuación.

IV. Modalidades de contratación temporal

La **LFE** es una norma relevante para la regulación de la contratación temporal, no solo porque es la actualmente vigente, aunque con una denominación distinta, sino porque contiene una regulación amplia, y en algunos casos bastante precisa, lo que -sin embargo- no ha evitado que la misma tenga omisiones e inconsistencias, y hasta contradicciones con otras normas laborales vigentes.

La norma bajo comentario, aunque ahora denominada **LPCL**, identifica y regula el principio de causalidad, precisando en su artículo 53°, que el mismo es esencial e indispensable para la celebración de contratos de trabajo temporales.

Asimismo, la norma en cuestión, además de regular nueve (9) tipos de modalidades de contratación temporal en base a tres (3) categorías¹⁴ (*de naturaleza temporal, accidental y para obra o servicio*), regula requisitos de forma, normas comunes, supuestos de desnaturalización, derechos y beneficios, y reconoce la existencia de otros contratos de trabajo temporales.

En el presente trabajo solo vamos a referir las modalidades de contratación temporal, analizando -brevemente- un par de ellas, y reiterando que la **LPCL**

14 El artículo 54° de la **LPCL** establece que “*Son contratos de naturaleza temporal:*

- a) *El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;*
- b) *El contrato por necesidades del mercado;*
- c) *El contrato por reconversión empresarial”.*

El artículo 55° de la **LPCL** establece que “*Son contratos de naturaleza accidental:*

- a) *El contrato ocasional;*
- b) *El contrato de suplencia;*
- c) *El contrato de emergencia”.*

El artículo 56° de la **LPCL** establece que “*Son contratos de obra o servicio:*

- a) *El contrato específico;*
- b) *El contrato intermitente;*
- c) *El contrato de temporada”.*

regula nueve (9) tipos de contratos de trabajo temporales, agrupados en base a tres (3) categorías, reconociendo, además, que existen otros tipos de contratos de trabajo temporales, los que corresponden al régimen especial aplicable a las exportaciones no tradicionales; a las zonas francas y otros regímenes especiales; y los innominados, esto es, los que carecen de nombre propio pero que también atienden necesidades de servicios temporales.

Destacando el importante número de modalidades de contratación temporal reguladas en la **LPCL**, es preciso, sin embargo, apuntar que existen varios tipos de contratos de trabajo temporales, para atender -por lo menos teóricamente- distintas necesidades de servicios temporales, pues cada contrato de trabajo tiene un espacio propio, lo que genera, determina y establece un límite para los empleadores, que no pueden decidir libremente el tipo de contrato de trabajo temporal que pueden celebrar.

Ciertamente, cuando resulte necesario contratar un nuevo trabajador, deberá determinarse cuál es la duración de la necesidad de servicios, para después de haber determinado que aquella es temporal, y conocidas sus características, hacer lo propio con la modalidad específica de contratación temporal a la que corresponderá recurrir. Es cierto, que algunos casos, pudiera parecer posible recurrir a más de una modalidad de contratación temporal, sin embargo, no es menos cierto, que siempre habrá datos que permitirán identificar la modalidad de contratación temporal idónea para el caso concreto.

Ahora bien, siendo la contratación temporal la excepción a la regla general, es evidente que está sujeta a límites, y a riesgos en caso de incumplimiento de los mismos, y de las normas que la regulan.

Refiriéndonos a los riesgos de la indebida utilización de los contratos de trabajo temporales, debe apuntarse que el primero de ellos, es un riesgo histórico, la desnaturalización de los contratos celebrados ¹⁵, esto es, la conversión de los mismos en contratos de duración indefinida.

15 El artículo 77° de la **LPCL**, establece que *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:*

- a) *Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;*
- b) *Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico,*

Hasta hace unos pocos años, la desnaturalización sólo podía ser declarada por el Poder Judicial, lo que obligaba a iniciar un proceso judicial, a litigar varios años, a realizar una inversión de dinero, y a sufrir el desgaste y agobio que se generan por ser parte de un proceso judicial. En ese contexto, eran muy pocos los trabajadores que decidían cuestionar la naturaleza temporal de sus contratos de trabajo, o sus desvinculaciones por el vencimiento del plazo del contrato de trabajo celebrado.

En la actualidad ya no es necesario acudir a la autoridad jurisdiccional para cuestionar la celebración de un contrato de trabajo temporal fraudulento, pues es posible también hacerlo ante la **SUNAFIL**, la que a través de una actuación inspectiva puede requerir a un empleador para que convierta un contrato de trabajo temporal en uno de duración indefinida.

A ello cabe agregar como segundo riesgo, que el **TC** ha establecido con carácter vinculante que el cese de los trabajadores temporales contratados de manera fraudulenta, encubre un despido arbitrario, que sólo puede ser sancionado y reparado con la reposición del trabajador, o con el pago de la indemnización por despido arbitrario si es que el demandante opta por ella en la etapa de ejecución de sentencia.

Finalmente, cabe apuntar como tercer riesgo, que desde el 30 de octubre del año 2006 ¹⁶, la celebración de contratos de trabajo temporales fraudulentos verifica la comisión de una infracción laboral “muy grave”, la misma que -como ya ha quedado dicho- en caso de ser detectada por la **SUNAFIL**, podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 52.53 **UITs**.

si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;*
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.*

16 El 30 de octubre del año 2006 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, norma que contiene el nuevo listado de infracciones laborales (*actualmente vigente*), en el cual se incluyó por primera vez como infracción laboral “muy grave” la contratación temporal fraudulenta.

Luego, es claro que la celebración fraudulenta de contratos de trabajo temporales está expuesta a una serie de riesgos, que obligan a recurrir a la contratación temporal observando el principio de causalidad que ya ha sido explicado.

V. Necesidad de revisión y modificación

Es un dato objetivo, que la **LPCL** regula la contratación temporal con un nivel de detalle importante que, -como ya fue adelantado- no es, sin embargo, ajeno a omisiones, inconsistencias y contradicciones, las que es necesario identificar, evaluar, analizar y corregir.

De acuerdo con lo anterior, entre las omisiones, cabe señalar que no se regula de manera completa y precisa la forma de computar el plazo máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales; entre las inconsistencias, a algunos aspectos de la regulación de los contratos de trabajo de suplencia y por servicio específico; y entre las contradicciones a una contenida en la ya referida regulación del contrato de suplencia.

Refiriéndonos a las omisiones, debe apuntarse que, los contratos de trabajo temporales, por definición, y desde su celebración, tienen una fecha de inicio y otra de término, lo que determina que tengan un plazo de vigencia, el que -también por definición- debe tener un límite.

Con respecto a ello, corresponde señalar que el artículo 74° de la **LPCL**, ha establecido que el plazo máximo de los contratos de trabajo temporales es de cinco (5) años; que es posible cambiar de modalidad de contratación temporal; y que aun en tales casos deberá respetarse el plazo máximo antes señalado.

En ese sentido, es claro que los contratos de trabajo temporales están sujetos a un plazo máximo, el cual es de cinco (5) años, y que el mismo ha sido pensado para la prestación de un servicio ininterrumpido, lo que no siempre sucede en la realidad, y que, incluso, en algunos casos, aprovechando la omisión legislativa, es mal utilizado por algunos empleadores.

Y es que no existe regulación legal que determine qué hacer cuando se produce la recontractación de un antiguo trabajador temporal. En tales casos, es improbable que el empleador, al celebrar el nuevo contrato de trabajo temporal considere como “antecedente” el contrato previo, y cuente la vigencia del mis-

mo como parte del plazo máximo de cinco (5) años previsto por la legislación laboral vigente.

La referida omisión determina que no sea posible señalar con certeza y sin temor de incurrir en un error, la forma de computar el plazo máximo de vigencia de un contrato de trabajo temporal cuando se produce un supuesto de recontractación. Queda claro, sin embargo, que, para computar un nuevo plazo de vigencia del contrato temporal, será necesario que el tiempo transcurrido entre la terminación del contrato previo y el inicio del nuevo -contrato- sea razonable; que el trabajador vuelva para realizar distintas actividades; y que lo haga en condiciones laborales diferentes. Y es que, si un trabajador vuelve para hacer lo mismo y en las mismas condiciones, aunque hayan transcurrido más de tres (3) meses, no será posible afirmar con convicción que se está ante una nueva y distinta relación laboral, que autorice a un nuevo computo del plazo máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales.

Es necesario, entonces, abordar el tema, y proponer una regulación que establezca reglas claras, que, siendo razonables, señalen una pauta legal que determine cómo es que debe computarse el plazo máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales, cuando los mismos no se ejecutan de manera continua e ininterrumpida, supuesto de recurrente verificación práctica.

A tal efecto, y siguiendo una pauta contenida en la legislación vigente sobre la materia, sería posible establecer que, solo cuando la nueva contratación se produzca después de un (1) año desde la extinción de la contratación previa, será posible iniciar un nuevo computo del plazo máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales. No siempre es posible identificar y establecer una pauta y solución legal que pueda ser considerada perfecta, empero, es preferible tenerla, y discutir su validez, que no tenerla, y acusar su ausencia lamentando la omisión legislativa.

Reforzando lo anterior, debe destacarse que la existencia de una regla clara, limitará la discrecionalidad -y hasta la arbitrariedad- de la autoridad administrativa y judicial. Así pues, considero que cualquier regulación será preferible, a no tenerla, máxime, si las referidas autoridades o no se han pronunciado, o no han tenido un comportamiento destacable por acertado.

Sobre el particular, es preciso señalar que la **SUNAFIL**, que desde hace algunos años, aprueba precedentes vinculantes para sus actuaciones inspectivas,

no ha establecido un criterio objetivo que permita conocer en qué casos, se considerara obligatorio computar el plazo de los contratos temporales cuando se produzca una recontractación laboral.

Por su parte, la autoridad jurisdiccional, que desde hace más de veinte (20) años acostumbra a establecer criterios vinculantes sobre diversas materias de carácter laboral, tampoco ha establecido un precedente de observancia obligatoria sobre la forma de computar el plazo máximo de vigencia de los contratos temporales en caso de recontractación.

No obstante lo anterior, la **CS** ha tratado en tema en cuestión, y mediante Resolución de fecha 19 de junio del año 2018, recaída en la Casación Laboral N° 16734-2016-LIMA ESTE, ha establecido que la renovación de los contratos temporales está regulada en la legislación laboral vigente, por lo que no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos es ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, máxime, si entre la fecha de terminación de un contrato y la de inicio del nuevo, existe un período de interrupción no menor de veinte (20) días naturales, lo que consideramos inconsistente. Ciertamente, pues, no resulta razonable sostener que un período de interrupción menor a un (1) mes resulte suficiente para determinar la existencia de una nueva y distinta relación laboral, máxime, si no se analizan las labores realizadas, y las condiciones laborales de ejecución de las mismas.

En ese sentido, resulta que la actuación de nuestra máxima instancia jurisdiccional en la materia planteada ha sido pobre, errática e inconsistente, por lo que urge un análisis serio y riguroso sobre la materia.

Refiriéndonos a las inconsistencias, debe apuntarse la necesidad de revisar la regulación de los contratos de trabajo temporales de suplencia, y por servicio específico, para corregir los errores cometidos.

Con relación al contrato de suplencia, cabe señalar que el artículo 61° de la **LPCL**, establece que *“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. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias (...) (sic).*

De la lectura de la disposición transcrita, se advierte que el contrato de trabajo de suplencia se puede celebrar para reemplazar trabajadores estables, cuyo vínculo laboral está suspendido por causa legal o convencional.

Ahora bien, aunque no es posible cuestionar que el contrato de trabajo de suplencia es realmente un contrato de trabajo temporal, porque está pensado para cubrir necesidades de servicios que son verdaderamente temporales, es necesario destacar que el citado contrato tiene dos (2) inconsistencias: la primera, que solo pueda ser celebrado para reemplazar a trabajadores estables; y la segunda, que no se limite la celebración del mismo para reemplazar a trabajadores en huelga.

Ciertamente, no es razonable que solo sea posible y válido celebrar contratos de trabajo de suplencia cuando se trate de reemplazar a trabajadores estables, porque no todos los trabajadores son estables. Estos últimos son los que adquieren el derecho a estabilidad laboral, esto es, protección contra el despido arbitrario, es decir, los que superan el período de prueba. Teniendo en cuenta lo anterior, sería imposible celebrar contrarios de trabajo de suplencia para reemplazar a trabajadores que aún no son estables, y cuyo vínculo laboral está suspendido por causa legal o convencional, lo que es inconsistente y restrictivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta que la necesidad de tener la condición de “estable” es excesiva, y debe -por tanto- ser eliminada, caso contrario, para intentar validarla, sería necesario realizar un sinuoso proceso de interpretación normativa, lo que no parece conveniente ni correcto.

Asimismo, tampoco es razonable que el citado artículo 61° de la **LPCL**, habilite a la celebración de un contrato de suplencia para sustituir a trabajadores que tengan el vínculo laboral suspendido por cualquier causa legal, sin excluir a aquellos que hagan ejercicio del derecho de huelga, el que ha sido diseñado y previsto por la legislación laboral como un mecanismo de presión para generarle daño económico al empleador.

Y es que, si se permitiera la contratación de trabajadores para sustituir a aquellos que deciden ejercer el derecho de huelga (*acción que se denomina esquirolaje*), aquel perdería su razón de ser, y estaría impedido de lograr el objetivo con que ha sido concebido: generar daño económico al empleador.

A mayor abundamiento, corresponde señalar que nuestra legislación laboral vigente, específicamente el artículo 70° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece -expresa y explícitamente- que está prohibido contratar trabajadores para reemplazar a quienes ejercen su derecho de huelga, lo que determina que el esquirolaje esté prohibido; y que la misma legislación laboral establece que el esquirolaje verifica la comisión de una infracción laboral “muy grave”¹⁷, la misma que en caso de ser detectada por la **SUNAFIL** podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 52.53 **UITs**.

De acuerdo con lo anterior, resulta que la regulación del contrato de suplencia es contradictoria con otras normas laborales, en este caso, con el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y que el artículo 61° de la **LPCL** debió señalar que el contrato de suplencia no podía ser celebrado para reemplazar trabajadores que ejercieran su derecho de huelga.

Al respecto, cabe señalar que la doctrina ha ensayado algunos argumentos para salvar la regulación del contrato de suplencia, proponiendo que, aunque el citado artículo 61° no señale excepciones, el mismo debe ser entendido admitiendo como válidas, aquellas, en las que, por naturaleza, no sea posible la contratación de trabajadores de reemplazo. Las referidas opiniones no pueden negar la claridad del texto normativo bajo comentario, y el exceso en el que se ha incurrido, lo que -consideramos- genera la necesidad de una modificación legislativa, para corregir el error de regulación cometido, el que no puede ser salvado con un ejercicio de interpretación normativa.

Con relación al contrato de trabajo por servicio específico, cabe señalar que el artículo 63° de la **LPCL**, establece 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 la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”*** (sic).

17 Ver el numeral 25.9) del artículo 25° del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

De la lectura de la disposición transcrita, se advierte que el contrato de trabajo por servicio específico se puede celebrar para atender aquellas necesidades que tengan un “objeto previamente establecido”, y una “duración determinada”, lo que resulta ser una fórmula genérica y abierta para la contratación temporal. Y es que todos los contratos, sin que sea relevante su naturaleza (*civil, laboral, etc.*) tienen un “objeto”; y todos los contratos de trabajo temporales tienen una duración determinada, caso contrario, serían de duración indefinida.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario modificar los alcances del artículo 63° de la LPCL, para señalar las necesidades de servicios que permitirá cubrir el citado contrato, precisando que las mismas deberían ser principales y temporales^{18 19}; para distinguirlo del contrato para obra determinada, el cual está pensado para atender otras necesidades de servicios temporales²⁰; y para

18 Al respecto, Wilfredo Sanguinetti, refiriéndose a los contratos temporales para obra determinada o servicio específico, señala que “(...) **La celebración de este contrato no procede, sin embargo, para la realización de cualquier clase de tareas de carácter específico y duración determinada, sino solamente respecto de aquellas que, teniendo de forma inequívoca tales características, formen parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que, integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales per se, es decir, por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores exógenos. Esto se debe a que “para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo” lo procedente es recurrir al contrato “ocasional (...)”** (sic).

Ver, Wilfredo Sanguinetti Raymond. Ob. Cit. Pág. 74.

19 Al respecto, se afirma que “(...) **La doctrina coincide en señalar que la regulación de este tipo de contrato deja abierto un amplio campo para su uso arbitrario y desvinculado del principio de causalidad (...)”** (sic).

Ver, Fernando Cuadros Luque y Christian Sanchez Reyes. Ob. Cit. Pág. 93.

20 Mediante Resolución de fecha 19 de octubre del año 2011, recaída en el Expediente N° 1477-2010-PA/TC, el TC ha establecido que los contratos de trabajo por servicio específico o para obra determinada son diferentes, y que, como consecuencia de ello, cuando los mismos sean celebrados debe precisarse si son para una “obra determinada” o para un servicio “específico”. Ciertamente, la referida resolución señala que “(...) **los contratos de trabajo denominados para obra o servicios específicos, suscritos entre las partes, de los cuales se evidencia que tanto en el título como en su contenido se denomina al contrato que se celebra ‘para obra determinada o servicios específicos’, es decir, que en ellos no se precisa si el trabajador habrá de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico, supuestos, evidentemente distintos (...)”** (sic).

precisar que se deberá respetar la duración máxima de los contratos de trabajo temporales.

Sobre el plazo, es preciso destacar que, a partir de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 63° de la **LPCL**, se señala que los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico pueden tener la duración que resulte necesaria, y que, por ende, están excluidos de la duración máxima de cinco (5) años, opinión que no compartimos, porque la norma en cuestión no excluye expresamente la aplicación del plazo máximo de vigencia antes señalado, y porque no existe justificación para “temporalizar” por período indefinido la actividad principal.

Con relación a esto último, se señala que ***“(...) La imprecisa definición que hace la LPCL de este tipo de contrato ha permitido, sino incentivado, su utilización preferente para la tercerización de servicios y la intermediación laboral para actividades especializadas y complementarias. De esta forma, la duración del contrato de trabajo queda sujeta a la duración de la ejecución de la obra o de la prestación del servicio a favor de la principal. La temporalidad del contrato queda así definida no tanto por la naturaleza de las labores que desarrolla la empresa tercerizadora o de intermediación, cuya actividad empresarial es de carácter permanente, sino por la temporalidad del contrato que una a esta con la principal (...)”***²¹ (sic) (el subrayado es nuestro).

En virtud de las consideraciones precedentemente expuestas, resulta que los contratos de trabajo temporales de suplencia y por servicio específico, deben ser modificados para ser precisados y evitar que los mismos sean indebidamente utilizados.

Adicionalmente, y aunque no será objeto de desarrollo en el presente trabajo, es importante mencionar que las inconsistencias antes señaladas y desarrolladas sobre la contratación temporal, no son las únicas contenidas en la **LPCL**.

Ciertamente, respecto de la norma en cuestión también debería revisarse el ámbito de aplicación del contrato por necesidades de mercado, para precisar si solo permite atender necesidades de servicios generadas por incrementos coyun-

21 Fernando Cuadros Luque y Christian Sanchez Reyes. Ob. Cit. Pág. 93.

turales de la producción, o de cualquier tipo de actividad, incluidas las de gestión administrativa; el ámbito de aplicación del contrato ocasional, para precisar si solo permite atender necesidades de servicios que corresponden a actividades complementarias y temporales; y la necesidad de mantener la vigencia del contrato de emergencia, cuyo uso es absolutamente residual, entre otros temas.

Así pues, habiéndose cumplido treinta (30) años de vigencia de la regulación de los contratos de trabajo temporales, y habiéndose comprobado que la misma no ha contribuido sostenidamente a la generación de trabajo, existen fundadas razones para revisarla y modificarla.

A mayor abundamiento, es preciso destacar que no conviene contar con una regulación de la contratación temporal que no respete el principio de causalidad, pues como bien lo apunta Mario Pasco, importante laboralista peruano, ello termina “(...) *por generar una marcada ‘dualización’ de los trabajadores entre un contingente cada vez más reducido de ‘fijos’ y una cantidad progresivamente amplia de ‘temporales’, una degradación de los niveles de formación y profesionalización de estos últimos y una importante elevación de los índices de ‘rotación’ laboral para la cobertura de los mismos puestos de trabajo (...)*”²² (sic). La claridad de la cita transcrita nos libera de la necesidad de realizar mayores comentarios sobre el particular.

VI. Conclusiones

En función de las consideraciones precedentemente expuestas podemos concluir lo siguiente:

- (i) Nuestra legislación laboral vigente reconoce al principio de causalidad como el eje de la regulación de la contratación temporal, precisando que su incumplimiento verifica un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo, y la comisión de una infracción laboral “muy grave”, la que en caso de ser detectada por la **SUNAFIL** podrá ser sancionada con la imposición de una multa.

22 Pasco Lizárraga, Mario. *Los contratos temporales: exposición y crítica*. En, Derecho N° 68, Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2012. Págs. 508 y 509.

- (ii) Nuestra legislación laboral vigente regula nueve (9) tipos de contratos temporales, en base a tres (3) categorías (*de naturaleza temporal, accidental y para obra o servicio*), precisando requisitos de forma, normas comunes, supuestos de desnaturalización, derechos y beneficios, entre otros temas.
- (iii) Nuestra legislación laboral vigente regula como contratos de trabajo temporales cuatro (4) contratos que realmente no lo son, y a los que la doctrina denomina “desvirtuados” (*contrato de trabajo por inicio o incremento de actividades, por reconversión empresarial, intermitentes y de temporada*), los que deben ser eliminados.
- (iv) Nuestra legislación laboral vigente regula un plazo de máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales, sin precisar la forma de cómputo del referido plazo en caso de recontractación laboral, lo que hace necesaria una modificación legislativa, teniendo en consideración que las autoridades administrativa y judicial no han establecido un precedente vinculante sobre el tema.
- (v) El contrato temporal de suplencia debe ser modificado para que su celebración sea posible cuando resulte necesario sustituir a cualquier trabajador cuyo vínculo laboral esté suspendido, salvo que la suspensión sea por el ejercicio del derecho de huelga.
- (vi) El contrato temporal por servicio específico debe ser modificado para señalar que podrá celebrarse para la atención de necesidades de servicios que correspondan a actividades principales y temporales; para distinguirlo del contrato por obra determinada; y para precisar que debe respetar la duración máxima de los contratos de trabajo temporales.