Contratos de trabajo a plazo fijo: reglas y recomendaciones

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS 003-97-TR (TUO del D. Leg. 728), desde el año 1991 a la fecha, contiene las reglas que deben de tener en cuenta los empleadores para celebrar contratos de trabajo a plazo fijo, bajo nueve modalidades contractuales, con los requisitos y plazos pre establecidos para cada modalidad contractual.

Debido a la rigidez de los fallos del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial, que prácticamente han “impuesto” la estabilidad laboral en nuestro país, las empresas han optado por celebrar contratos de trabajo a plazo fijo; pues de cada 10 trabajadores siete son contratados a plazo fijo, cuyas reglas sintetizamos en este informe y que deben de tener en cuenta los empleadores de la actividad privada.

Conforme a la ley acotada, los contratos a plazo fijo 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, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes (Art. 53º).

Modalidades

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula las siguientes modalidades de contrato de trabajo a plazo fijo:

a) Contratos de naturaleza temporal (Art. 54°)

– Contrato por inicio o incremento de actividad.- Aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, originado por el inicio de una nueva actividad empresarial, entendiéndose como tal el comienzo de la actividad productiva o la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de actividades nuevas o el incremento de las ya existentes. Su duración máxima es de tres años (Art. 57º).

– Contratos por necesidades de mercado.- Para atender incrementos en la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado por razones coyunturales y que no pueden ser satisfechos con personal permanente. En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal (Art. 58º). Este contrato puede ser renovado sucesivamente por el término máximo de cinco años (Art. 74º).

b) Contratos por reconversión empresarial.- Es el celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa; originadas por la variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos (Art. 59º). Su

duración máxima es de dos años.

c) Contratos de naturaleza accidental (Art. 55°)

– Contrato ocasional.- Para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo (Art. 60º). Su duración máxima es de seis meses a un año.

– Contrato de suplencia.- Para sustituir a un trabajador estable, 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 reincorporación oportuna del trabajador estable extingue el contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe realizar temporalmente otras labores en la empresa (Art. 61º). Su duración será la que resulte necesaria, según las circunstancias.

– Contrato de emergencia.- Para cubrir necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. (Art. 62º). Su duración debe coincidir con la de la emergencia.

d) Contratos para obra o servicio

– Contrato para obra determinada o servicio específico.- Contrato con objeto previamente establecido y de duración determinada (Art. 63º). Su duración será la que resulte necesaria.

– Contrato intermitente.- Para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán celebrarse con el mismo trabajador, debiendo consignarse con precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contratado (Arts. 64º, 65º y 66º).

– Contrato de temporada.- Para 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 periodos equivalentes. Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado las temporadas siguientes (Arts. 67º al 71º).

Requisitos formales para su validez

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (Art. 72º).

Desde el 11.11.2016, de conformidad con el D. Leg. 1246, los contratos de trabajo a plazo fijo ya no se comunican a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Desnaturalización de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan y, en consecuencia, se consideran de duración indeterminada, en los siguientes casos:

– Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo permitido para cada modalidad.

– Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse prorrogado o renovado el mismo.

– Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuara laborando.

– Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude. (Arts. 77º y 78º).

Labor distinta.- Realizar labor distinta para la cual fue contratada, no es causal para que el contrato se convierta en indeterminado.

Derechos y beneficios

Los trabajadores contratados a plazo fijo, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre, tuvieran los trabajadores con contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo, y a la «estabilidad laboral» durante el tiempo que dure el contrato, (Art. 79º).

Si el empleador decidiera poner fin al contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato (con el límite de doce remuneraciones), las mismas que tienen carácter indemnizatorio.

Lo expuesto no resulta aplicable si el contrato es resuelto durante el periodo de prueba. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir, sustituye a las indemnizaciones por despido injustificado (Art. 76º).

Recomendaciones para celebrar contratos a plazo fijo

• No es recomendable utilizar un modelo de contrato que “baja de internet”; pues, para la validez del contrato se debe explicar las razones por las cuales se le contrata bajo determinada modalidad, cumpliendo los requisitos de ley.

• Según las estadísticas del MTPE, la mayoría de contratos a plazo fijo son por incremento de actividad, necesidades de mercado y por obra o servicio específico.

• Vencido el plazo pactado, el contrato se extingue, salvo que el empleador disponga prórroga o renovación del mismo.

• La prórroga del contrato debe hacerse antes que venza el plazo a prorrogar. Caso contrario, si el trabajador sigue laborando, se entenderá que su contrato se ha convertido en indefinido.

• El empleador no está obligado a dar aviso al trabajador sobre el vencimiento del contrato.

• Si se renueva el contrato –puede ser después de vencido el plazo–, en el contrato a renovarse se pueden estipular nuevas condiciones. Por ejemplo: cambio de jornada, turno, reducción de sueldo, etc.

• El trabajador contratado a plazo fijo está sujeto al periodo de prueba de tres meses, aun cuando no se haya estipulado en el contrato.

• El estado de emergencia por la COVID-19 no obliga al empleador a tener que prorrogar o renovar el contrato a plazo fijo.

• Solo hay obligación de prorrogar/renovar el contrato, cuando la trabajadora acredita su estado de embarazo (Ley 30709 y DS 002-2018-TR).

• El trabajador puede ser cesado antes de superar el periodo de prueba, obviamente será por falta de capacidad/idoneidad para el cargo.

• El periodo de prueba sólo rige para el contrato inicial, no puede pactarse nuevo periodo de prueba en los contratos posteriores.

• El trabajador que renuncia antes de cumplir un mes de servicios sólo tiene derecho a la remuneración por los días laborados y no tiene derecho a beneficios laborales.

• El trabajador permanente que renunció, no puede ser recontratado por la misma empresa, a plazo fijo, salvo que haya transcurrido más de un año desde el cese original.

• La prórroga del contrato es bajo las mismas condiciones; si el contrato es renovado, se puede convenir condiciones diferentes.

• Desde el 11.11.2016, con el D. Leg. 1246 se eliminó la obligación que tenían los empleadores de comunicar copia del contrato al MTPE.

• Si el trabajador es contratado por menos de cuatro horas diarias, la remuneración mínima se le puede pagar proporcionalmente.

• El trabajador contratado bajo la modalidad de suplencia, no puede seguir laborando una vez que se reincorpora el trabajador titular del cargo.