

Guía básica para celebrar contratos de trabajo a plazo fijo

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral – DS 003-97-TR (TU0 del D. Leg. 728), desde 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.

Debido a la rigidez de los fallos del Tribunal Constitucional (TC) y del Poder Judicial, que prácticamente han “impuesto” la estabilidad laboral en el Perú, las empresas han optado por celebrar contratos de trabajo a plazo fijo. De cada 10 trabajadores, 7 son contratados a plazo fijo.

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).



La clase media y el duro golpe de la pandemia



Incoterms más usados en las importaciones peruanas



Sandro Stapleton: “Norma sobre compra de vacunas aún tiene vacíos”

Recomendaciones para celebrar contratos

Causa objetivo de la contratación.- No es recomendable utilizar un modelo de contrato que “baja de internet”; pues se deben explicar las razones por las cuales se contrata bajo determinada modalidad.

Modalidades más usadas.- Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la mayoría de contratos a plazo fijo se dan por incremento de actividad, necesidades de mercado y por obra o servicio específico.

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

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

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

Renovación del contrato.- Si se renueva el contrato –puede ser después de vencido el plazo–, se pueden estipular nuevas condiciones. Por ejemplo: cambio de jornada, turno, sueldo, etc.

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

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

Prórroga/renovación por embarazo.- Sólo hay obligación de prorrogar/renovar el contrato cuando la trabajadora acredita embarazo (Ley 30709 y DS 002-2018-TR).

Cese en periodo de prueba.- El trabajador puede ser cesado antes de superar el periodo de prueba por falta de capacidad/idoneidad para el cargo.

Periodo de prueba inicial.- El periodo de prueba solo rige para el contrato inicial. No puede pactarse un nuevo periodo de prueba en los contratos posteriores.

Recontratación del trabajador.- 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.

Prórroga/renovación.- La prórroga del contrato es bajo las mismas condiciones. Si el contrato es renovado, se pueden convenir condiciones diferentes.

Comunicación del contrato al MTPE.- 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.

Contrato a tiempo parcial.- Si el trabajador es contratado por menos de cuatro horas diarias, la remuneración mínima se le puede pagar proporcionalmente.

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

Jurisprudencia sobre contratos a plazo fijo

Fallecimiento del trabajador.- El contrato de suplencia se extingue por fallecimiento del trabajador titular del puesto de trabajo (Sentencia 101, Exp. 1117-2013).

Firma posterior del contrato.- La firma posterior del contrato de suplencia no se desnaturaliza, siempre que el trabajador contratado (suplente) realice las labores que desempeñaba el titular (Casación 19684-2016-Lima).

Suplente por más de cinco años.- El contrato de suplencia, si bien no tiene plazo, no debe exceder de cinco años, pues no sería razonable (Exp. 11413-2019).

Labores adicionales.- El contrato de suplencia no se desnaturaliza si al trabajador suplente se le asigna labores adicionales a las del puesto de trabajo del titular (Casación 2989- 2019).

No se consigno la modalidad.- El hecho que no se haya consignado la modalidad de contratación, no desnaturaliza el contrato de trabajo a plazo fijo, siempre que se haya anotado la causa objetiva de la contratación laboral (STC 159-2013-PA/TC).

Desnaturalización del contrato.- Consignar en forma imprecisa la causa determinante de la contratación modal, genera la desnaturalización del contrato a plazo fijo; y el contrato se convierte en indefinido/permanente (STC Exp. 1539-2016-PA/TC).

Certificado médico/renovación del contrato.- El descanso médico del trabajador no obliga al empleador a renovar el contrato de trabajo a plazo fijo (STC Exp. 2508-2014-PA/ TC).

Renovación sucesiva del contrato.- La renovación en la contratación laboral a plazo fijo es una opción legal, por lo que no puede presumirse que toda renovación sucesiva es ilegal y desnaturaliza el contrato a plazo fijo (Casación 17910-2017-LIMA).

Vencimiento de contrato.- Si el plazo del contrato de trabajo a plazo fijo venció y el trabajador continua laborando, el contrato se ha convertido en indefinido, por tanto, no puede ser despedido arbitrariamente (STC Exp. 3072- 2016-PA/TC).

Afiliación al sindicato.- No se considera despido nulo por afiliarse al sindicato estando próximo al vencimiento del contrato a plazo fijo (Casación 8075-Callao).

Modalidades de contratos

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 dos años.

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

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

Desnaturalización de los contratos

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

– 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 a razón de 1,5 remuneraciones por cada mes que falte 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).