Proyecto de Ley N° 321/2021-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
29 SEP 2021
RECIBIDO
Firma..... Hora 14:20

Proyecto de "Ley que modifica los artículos 57, 58, 61, 63, y 72 del TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regulan la Contratación Sujeta a Modalidad"

El Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa de la Congresista MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO, en uso de las facultades de iniciativa legislativa previsto en el numeral 1) del artículo 102° y del artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en literal c) del artículo 22°, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

"LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 57, 58, 61, 63 Y 72 DEL TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN SUJETA A MODALIDAD"

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 57, 58, 61, 63 y 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, facilitando la contratación sujeta a modalidad.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 57, 58, 61, 63 y 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR,

Modifíquense los artículos 57, 58, 61, 63 y 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los siguientes términos:

> ***"Artículo 57.-*** *El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebradoentre 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.*
>
> *El empleador podrá desvincular válidamente al trabajador en virtud al vencimiento del contrato de trabajo suscrito bajo la presente modalidad, sin perjuicio de la duración dela nueva actividad productiva o del incremento de las ya existentes.*

Artículo 58.- *El contrato temporal por necesidades del mercado 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 de tres años.*

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 carácterestacional.

Artículo 61.- *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.*

Resultará válido que el trabajador titular y el trabajador suplente presten servicios de forma simultánea atendiendo a circunstancias razonables y debidamente sustentadas, tales como la necesaria capacitación en el puesto a cubrir, la posterior entrega o transferencia del cargo y cualquier otra circunstancia excepcional y justificable en atención a la naturaleza del cargo o puesto a ocupar y a las responsabilidades, tareasy funciones a ejecutar.

El empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa. La reincorporación del trabajador reemplazado no determina necesariamente la extinción del contrato de suplencia, en atención a lo señalado en elpárrafo anterior.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestosde trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Artículo 63.- *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, sin que resulten aplicables los límites establecidos en la presente ley.*

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.

Se entiende como obra determinada aquella cuyo inicio, fin, objeto y alcances son claramente identificables en el tiempo. Por su parte, se entiende como servicio específico aquel realizado por profesionales, técnicos o científicos, o

aquel personal capacitado en una disciplina, rama o especialidad que ejecuta un servicio previamente establecido, concreto y puntual requerido por el empleador, sin perjuicio de la actividadprincipal de este.

El empleador podrá desvincular válidamente al trabajador en virtud al vencimiento del contrato de trabajo suscrito bajo la presente modalidad, sin perjuicio de la duración total de la obra determinada o del servicio específico a realizar.

***Artículo 72.-** Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y haciendo mención a las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. La Autoridad Administrativa de Trabajo, en virtud al principio de presunción de veracidad y al principio de privilegio decontroles posteriores, podrá verificar que la causa indicada en el contrato de trabajo sujeto a modalidad exista realmente, sin que resulte necesario que la misma sea explicada a detalle en el contrato sujeto a modalidad."*

Lima, 19 de setiembre de 2021

Congreso de la República

José Alberto Arriola Tueros
Congresista

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

CARLOS ZEBALLOS MADARIAGA

Pedro Martínez
DNI: 29384313.

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la República
Directivo Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Acción Popular

Silvia Montoya

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **06** de **octubre** del **2021**
Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 321** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.
2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

Si bien el uso de contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo fijo constituye la excepción a la regla general, la jurisprudencia tanto judicial como administrativa ha ocasionado que la utilización válida de dicha modalidad de contratación resulte sumamente compleja, desincentivando muchas veces a los empleadores que requieren implementarlas con ocasión de sus actividades empresariales.

En efecto, la rigidez y elrigor de los criterios judiciales y administrativos hacen necesaria la modificación de ciertos dispositivos normativos previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en particular, los referidos a los contratos sujetos a modalidad, para adecuarlos a las observaciones que se les hace a los mismos.

En esta misma línea, el artículo 72 del referido texto normativo establece los requisitos formales de validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad previstos en su Título II. Así, el referido dispositivo legal indica que 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.

En este sentido, resulta pertinente analizar ciertas estadísticas vinculadas a la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada con empleo informal y formal, por tipo de informalidad, según estructura de mercado, a fines del año 2019[1].

Como podemos observar en la tabla siguiente, de 17.1 millones de personas que conformaban la PEA[2] a fines del año 2019, 4.6 millones prestaban servicios en el sector formal, mientras que alrededor de 12.5millones prestaban servicios en el sector informal.

Asimismo, cabe indicar que dentro del sector formal también existe un importante número de personas que prestan servicios en la informalidad. En efecto, 2.8 millones de personas prestaban servicios en el denominado 'Empleo informal en el sector formal".

[1] Fuente, INEI - Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2019. Elaboración: MTPE - DGPIT - Dirección General de Supervisión y evaluación.

[2] Se toma como referencia 2019, debido a que en el 2020 la PEA disminuye a 16.1 millones.

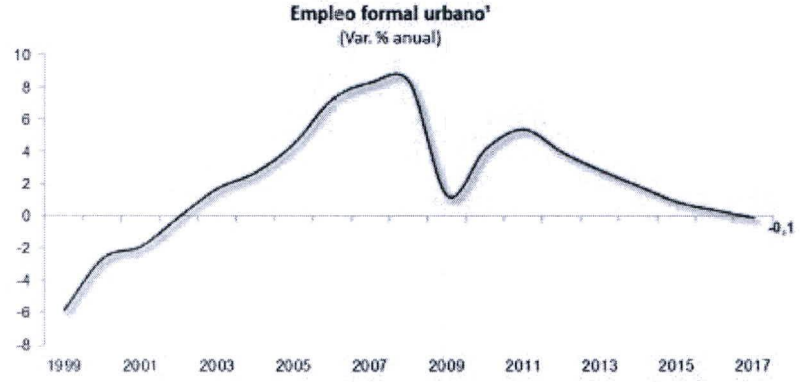
CUADRO N° 01
PERÚ: PEA OCUPADA CON EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, POR TIPO DE INFORMALIDAD, SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO, 2016

Estructura de mercado	PEA ocupada	Empleo Formal	Empleo informal		
			Total	Empleo informal en el sector informal	Empleo informal en el sector formal
Total	16 197 119	4 539 788	11 657 322	8 903 697	2 753 625
Sector público	1 440 217	1 118 374	321 843	0	321 843
Sector privado	6 818 423	2 618 940	4 200 483	2 139 776	2 060 707
Emp. con 2 a 10 trab.	3 643 272	560 143	3 083 129	1 924 529	1 158 599
Emp. con 11 a 100 trab.	1 543 206	757 866	785 340	199 012	586 328
Emp. con más de 100 trab.	1 632 945	1 300 931	332 014	16 234	315 780
Independiente	5 887 612	769 430	5 048 182	5 048 182	0
Independiente calificado	251 120	134 404	116 716	116 716	0
Independiente no calificado	5 556 492	625 026	4 931 467	4 931 467	0
Independiente no calificado (con TFNR)	2 391 570	232 017	2 159 553	2 159 553	0
Independiente no calificado (sin TFNR)	3 174 922	403 009	2 771 914	2 771 914	0
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 735 609	0	1 735 609	1 715 739	19 870
Trabajador del hogar	384 248	33 044	351 204	0	351 204

FUENTE: MTPE

Por otro lado, hay una tendencia decreciente del empleo formal desde el 2011 que nos ha llevado a niveles del año 2002, sin considerar el impacto de Covid -19.

Desaceleración prolongada del empleo formal desde 2011



- El empleo formal urbano cayó 0,1% en 2017, siendo la tasa más baja desde 2002.
- En esta línea, en los últimos años la generación de empleo se ha desacelerado, como producto de las rigideces del mercado laboral.

1/ No incluye empleo en el sector construcción.
Fuente: MTPE, INEI - ENAHO

35

La solución de estos problemas, ayudaran a reducir la elevada informalidad en el empleo.

1.2 Contenido de la Propuesta

Sustento de la modificación del artículo 57

El artículo 57 de la LPCL regula el contrato de trabajo por inicio o incremento de actividad. Esta modalidad contractual tiene como finalidad facilitar la contratación depersonal por parte de aquellos empleadores que inician su actividad empresarial, así como a aquellos empleadores que instalan o abren nuevos establecimientos o mercados. La norma indica que el concepto de nueva actividad también comprende el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

En esta línea, resulta pertinente conocer qué ha venido señalando nuestra jurisprudencia sobre los alcances y requisitos de validez de esta modalidad contractual. Al respecto, la Corte Suprema, a través de la Casación N° 15822-2015-MOQUEGUA, indició lo siguiente:

> *"Cuarto: En relación al contrato de inicio o incremento de actividad En cuanto a los contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad, **se conceptualizan como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; empero cuando la empresa incremente sus actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad.** En el contrato de trabajo por incremento de actividad (...) se debe establece la causa objetiva que justifique el incremento de actividad.*
>
> *(...) De lo glosado anteladamente, se colige que, para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, el contrato por incremento de actividad **debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato; esto es, explicar en razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación; o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo**.* (énfasis agregado).

Por su parte, nuestro Tribunal Constitucional, a través de la Sentencia recaída en elexpediente N° 03623-2012-PA/TV, ha señalado lo siguiente:

> *"(...) la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva*

actividad o para eldesarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando éstase incrementa".

Adicionalmente, el referido Colegiado, mediante la Sentencia recaída en el expediente N° 000587-2013-AA, ha esgrimido lo siguiente:

> *"Al respecto, este Tribunal considera que **en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante,pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal**. La referencia consignada enel citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia un "incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES", **sin proporcionar información relevante que permita establecerque en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar**.*

Finalmente, a través de la Sentencia recaída en el expediente 04287-2012-PA/TC,el máximo intérprete de nuestra Constitución ha precisado lo siguiente:

> *"Como se advierte, en dicho contrato no se proporciona informaciónrelevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso, que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, pues, por ejemplo, **no se haprecisado qué actividad de la empresa demandada se ha incrementado ni cuáles son los "nuevos negocios de ventas" que justifican la contratación temporal de la actora.** La referencia consignada en el texto de la cláusula primera del referidocontrato es vaga y sólo menciona la existencia de un "incremento de sus actividades producido como consecuencia de Atención personalizada de los nuevos negocios de ventas".*
>
> *3.3.4 Por tanto, **al no haberse especificado con detalle la causaobjetiva de contratación en el referido contrato por incrementode actividades, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado** (...) **debiendo ser considerado, entonces, como un contrato detrabajo a plazo indeterminado**.*

Como podemos observar, tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional han establecido criterios bastante rigurosos que deben ser observados durante la celebración y ejecución de la presente modalidad contractual, criterios que incluso van más allá de lo exigido por la LPCL y que

resulta necesario corregir. En efecto, ciertos pronunciamientos judiciales - bajo un errado criterio- han indicado que la duración del contrato de trabajo sujeto a esta modalidad debe ser la misma que la duración del incremento de la actividad. Es decir, bajo este criterio, un empleador no podría contratar a un trabajador por un plazo de 6 meses si el incremento de la actividad se prolongará más allá de dicho plazo, circunstancia que resulta - por decir lo menos- absurda.

Sustento de la modificación del artículo 58

El artículo 58 de la LPCL regula el contrato de trabajo por necesidades del mercado y establece que 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 puedan ser satisfechas con personal permanente. El plazo máximo de duración de la presente modalidad contractual es equivalente a 5 años.

Respecto a la presente modalidad contractual, la Jurisprudencia ha precisado lo siguiente:

> *"Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.*
>
> *En el caso de autos, en los contratos de trabajo sujetos a la modalidad de naturaleza temporal, obrantes de fojas 4, 5, 7 y 8, en la cláusula segunda se estipula: "EL EMPLEADOR necesita en forma temporal por su producción a fin de atender la variación sustancial de demanda, producida de modo imprevisible por efectos de los diversos productos y servicios financieros que ofrece al público y ésta no puede ser satisfecha con su personal permanente, se hace necesario contratar personal idóneo a plazo determinado, al amparo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; sin embargo, no se menciona el hecho imprevisible que genera una variación sustancial de la demanda del mercado; que el incremento tenga un carácter coyuntural, extraordinario o temporal y que este no puede ser cubierto por personal permanente de la emplazada (...)"*[3]
> (énfasis agregado)

En este mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional esgrimió lo siguiente:

[3] Sentencia recaída en el expediente N°01998-2013-PA/TC.

> *"4. En cuanto al contrato de trabajo por necesidades del mercado, cabe resaltar que es de duración determinada, ya que **tiene como elemento justificante para su celebración la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, ocasional o transitoria que implica una necesidad de la empresa de aumentar su productividad; esto es, que para determinar su celebración se deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genere una necesidad temporal de contratación de personal, por no poder satisfacerse aquella variación con su personal permanente**, pudiendo desempeñarse incluso labores ordinarias o propias del empleador (...)*[4]

Así las cosas, podemos afirmar que, para la presente modalidad contractual, nuestra Jurisprudencia exige que se mencione expresamente la causa objetiva coyuntural o temporal originada en una variación sustancial de la demanda del mercado. Incluso establece que debe tratarse de un hecho imprevisible, un incremento de carácter extraordinario.

Sin embargo, en la medida que la presente modalidad contractual responde a la misma naturaleza temporal que los contratos por inicio o incremento de actividad, consideramos conveniente reducir su plazo máximo de duración a 3 años.

Sustento de la modificación del artículo 61

El artículo 61 de la LPCL contempla el contrato accidental de suplencia, cuya finalidad es regular la sustitución de un trabajador estable por uno temporal. Entiéndase por estable a aquel trabajador que presta servicios en el marco de una relación laboral a plazo indeterminado.

En este orden de ideas, nuestra Corte Suprema[5], basándose en pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha señalado que *"el contrato de trabajo en la modalidadde suplencia tiene como objetivo la contratación eventual de personal de reemplazo, es decir, para suplir la ausencia de un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra en suspenso temporal. Éste se erige como una solución al empleador para que no paralice su actividad durante la suspensión de relaciones laborales sea por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, permitiéndole contratar de forma eventual a un trabajador que realice las labores paralizadas"*.

En esta misma línea, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política ha establecido que *"la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplenciase celebra con fraude al Decreto Supremo N° 003-97-TR*

---

[4] Sentencia recaída en el expediente N°00173-2012-PA/TC.

[5] Casación N°16005-2015-LIMA.

cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo"[6].

Así las cosas y conforme lo ha señalado nuestra jurisprudencia, el hecho que el trabajador estable y su reemplazo presten servicios de manera simultánea determina que el contrato de trabajo de suplencia se encuentre desnaturalizado. Sin embargo, en la práctica, muchas veces el trabajador estable necesita capacitar a lapersona que lo va a sustituir e, incluso, al término de la vigencia del contrato de trabajo de suplencia, el trabajador temporal debe realizar una especie de transferencia de cargo al trabajador reemplazado, circunstancias que resultan razonables y no deberían determinar ni suponer la desnaturalización de la presente modalidad contractual. Siendo ello así, resulta necesario efectuar ciertas modificaciones al texto del artículo 61 de la LPCL.

Sustento de la modificación del artículo 63

El artículo 63 de la LPCL prevé el contrato para obra determinada o servicio específico y señala que *"son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria*[7]. Agrega el referido dispositivo legal que *"En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de contratación".*

Teniendo en consideración lo antes expuesto y como premisa inicial, debemos recordar que nuestro Tribunal Constitucional ha señalado que la modalidad contractual de obra determinada o servicio específico no puede ser utilizada para regular la prestación de servicios de personal que ejecuta labores de naturaleza permanente. En este sentido, el referido colegiado ha señalado lo siguiente:

> *"En ese sentido, **se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas**, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72° de la citada norma, y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, **permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea utilizada para la***

[6] Sentencia recaída en el expediente N°02796-2012-AA.

[7] Mediante la Casación N°1004-2004 (Tacna Moquegua), del 5.01.2007, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema estableció como límite máximo a la presente modalidad contractual un plazo de ocho (8) años.

> ***contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o propias del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción, es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo"***[8].

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional ha esgrimido que es necesario identificarclaramente la obra determinada o servicio específico a realizar. En este sentido, el referido colegiado ha señalado lo siguiente:

> *"(...) debe precisarse que en los contratos de trabajo referidos no se ha cumplido con la exigencia dispuesta por el artículo 72° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, de **precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual se le contrata, puesto que se ha limitado a decir que se contrata al demandante para desempeñar determinado cargo, es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador o cuáles son las funciones que va a desempeñar, ni tampoco ha justificado, la temporalidad del contrato, es decir, el contrato de trabajo no está casualizado, pues no se especifica la obra o servicio concreto a cumplir"***[9]. (énfasis agregado)
>
> *"Por otro lado, **la emplazada contrató al recurrente para que le preste un servicio específico, pero no cumplió con la exigencia legal de precisar en qué consiste justamente, el servicio para el cual se lo contrata, puesto que se ha limitado a consignar en la segunda cláusula que** "(...) contrata (...) los servicios del Sr. Edgar Cotrina Quispe **para que se desempeñe en calidad de Obrero** (...); esto es, **omitió precisar cuál es el servicio concreto que debería cumplir el trabajador"***[10]. (énfasis agregado)

Asimismo, el TC ha establecido los elementos y presupuestos que deberán tener enconsideración los empleadores que deseen contratar a una persona bajo la modalidad de contrato de obra o servicio específico, los cuales deberán encontrarse plasmados en el mismo[11]:

a. Especificar la modalidad contractual de que se trata (obra determinada o servicio específico);

b. Identificar las circunstancias que determinan su duración, pues su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta;

---

[8] Sentencia recaída en el expediente N°00707-2011-PA/TC, de fecha 06.07.2011.
[9] Sentencia recaída en el expediente N°01477-2010-PA/TC, de fecha 19.10.2011.
[10] Sentencia recaída en el expediente N°05828-2009-PA/TC, de fecha 14.04.2010.
[11] Loc. Cit.

c. Que la obra o el servicio sean autónomos de la actividad principal y habitual de la empresa;

d. Identificar y especificar, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye el objeto del contrato, en el que va a ser empleado el trabajador.

e. Determinar la actividad laboral a desarrollar por el trabajador, con el fin de que éste sea ocupado normalmente en la ejecución de aquella o en el cumplimientodel contrato y no en tareas distintas.

Así las cosas, el referido colegiado ha señalado que en caso el empleador no cumplacon los requisitos antes expuestos al momento de contratar al trabajador bajo la presente modalidad, o de no verificarse su realización en la actividad laboral, se podría producir, en estricto, un fraude a la ley laboral, haciendo pasar un contrato detrabajo de duración indeterminada como uno de obra o servicio específico. En esta línea, resulta necesario establecer definiciones respecto a las dos "sub modalidades" previstas por el referido artículo.

Sustento de la modificación del artículo 72

El artículo 72 de la LPCL establece los requisitos formales de validez de los contratosmodales al indicar que *"Los contratos de trabajo (...) 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"*.

Como podemos apreciar, no solo se trata de una norma bastante rigurosa, sino quela misma viene siendo interpretada de forma bastante restringida y restrictiva por parte de las autoridades judiciales, circunstancia que resulta necesaria modificar a efectos de dotar de mayores alternativas a la contratación sujeta a modalidad.

Para tal efecto, se propone que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en virtud al principio de presunción de veracidad y al principio de privilegio de controles posteriores, pueda verificar que la causa indicada en el contrato de trabajo sujeto amodalidad exista realmente, sin que resulte necesario que la misma sea explicadaa detalle en el contrato sujeto a modalidad.

En esta línea, cabe recordar que el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) consagra el principiode presunción de veracidad al señalar lo siguiente:

> ***"1.7 Principio de presunción de veracidad.*** *- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario".*

Con relación a dicho principio, autorizada doctrina nacional ha señalado lo siguiente:

> *"La presunción de veracidad es un principio informador de las relaciones entre la Administración y los ciudadanos, consistente*

en suponer por adelanto y con carácter provisorio que los administrados proceden con verdad en sus actuaciones en el procedimiento que intervengan de modoque se invierte la carga de la prueba en el procedimiento, sustituyendo la tradicional prueba previa de veracidad a cargo del administrado, por la acreditación de la falsedad a cargo de la Administración, en vía posterior.

Por su imperio, las autoridades han de suponer legalmente que los administrados proceden con verdad en sus actuaciones en cualquiera delos procedimientos en los que intervienen (...)[12]"

Por su parte, el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG recoge el principio de privilegio de controles posteriores y lo define de la siguiente manera:

> ***1.16. Principio de privilegio de controles posteriores.*** *- La tramitaciónde los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de lafiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.*

Sobre este principio, la doctrina sostiene que "*Los controles posteriores, a diferenciade los controles ex ante, se sustentan en el respeto a la libertad individual de los administrados y en la confianza que el Estado deposita en la veracidad de sus actosy declaraciones*"[13].

En este escenario y sobre la base de los principios antes citados, resulta necesario adecuar el rígido tenor previsto en el artículo 72 de la LPCL.

1.3 Comparación de norma actual con la propuesta

A continuación, se compara los artículos 57, 58, 61, 63, y 72 del TUO del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97TR.

---

[12] MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I, 12° Edición, páginas 96 y 97.

[13] MORON URBINA, Juan Carlos. Óp. cit., p. 134.

ACTUAL	PROPUESTA
Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado 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.	***Artículo 58.-*** *El contrato temporal por necesidades del mercado 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 de tres años.* *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.*
Artículo 61.- 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. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del 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 desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.	***Artículo 61.-*** *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.* *Resultará válido que el trabajador titular y el trabajador suplente presten servicios de forma simultánea atendiendo a circunstancias razonables y debidamente sustentadas, tales como la necesaria capacitación en el puesto a cubrir, la posterior entrega o transferencia del cargo y cualquier otra circunstancia excepcional y justificable en atención a la naturaleza del cargo o puesto a ocupar y a las responsabilidades, tareas y funciones a ejecutar.* *El empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de*

	readmisión en la empresa. Lareincorporación del trabajador reemplazado no determina necesariamente la extinción delcontrato de suplencia, en atención a lo señalado en el párrafo anterior.
Artículo 63.- 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.	***Artículo 63.-*** *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, sin que resulten aplicables los límites establecidos en la presente ley.* *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.* *Se entiende como obra determinada aquella cuyo inicio, fin, objeto y alcances son claramente identificables en el tiempo. Por su parte, se entiende como servicio específico aquel realizado por profesionales, técnicos o científicos, o aquel personal capacitado en una disciplina, rama o especialidad que ejecuta un servicio previamente establecido, concreto y puntual requerido por el empleador, sin perjuicio de la actividadprincipal de este.* *El empleador podrá desvincular válidamente al trabajador en virtud al vencimiento del contrato de trabajo suscrito bajo la presente modalidad, sin perjuicio de la duración total de la obra determinada o del servicio específico a realizar.*
Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título 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.	***Artículo 72.-*** *Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberánconstar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, yhaciendo mención a las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. La Autoridad Administrativa de Trabajo, en virtud al principio de presunción de veracidad y al principio de privilegio de controles posteriores, podrá verificar que la causa*

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

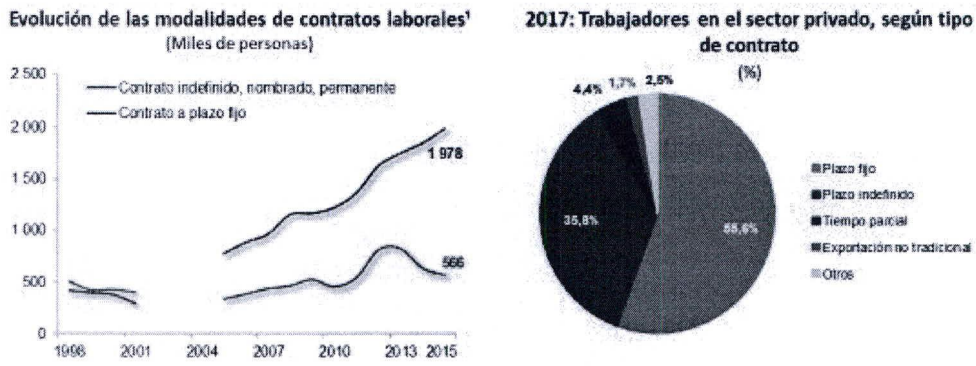
En primer lugar, debemos indicar que las modificaciones que plantea la presente propuesta no tendrán incidencia alguna en la generación de ningún gasto adicional al Estado peruano.

En efecto, la finalidad de la ley es facilitar el sistema de contratación modal que, a lo largo de los años, lejos de convertirse en una herramienta que permita a los empleadores formalizarse, se ha vuelto un obstáculo para su implementación.

La jurisprudencia tanto judicial como administrativa ha ocasionado que la utilización válida de las referidas modalidades contractuales resulte sumamente compleja, desincentivando muchas veces a los empleadores que requieren implementarlas con ocasión de sus actividades empresariales lo cual se traduce, significativamente, en informalidad.

El rigor muchas veces exagerado de los criterios judiciales y administrativos hacen necesaria la modificación de ciertos dispositivos normativos previstos en la LPCL, en particular, los referidos a los contratos sujetos a modalidad.

Crecimiento de los contratos a plazo fijo asociado al riesgo de reposición

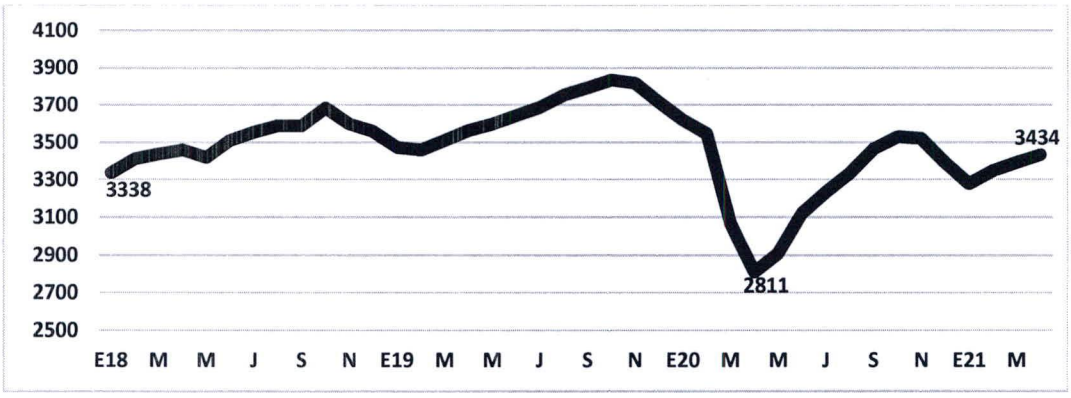


1/ Entre los años 2002 y 2004 no se recogió información sobre tipo de contrato
Fuente: BCRP, MEF, Comisión de Protección Social.

36

Asimismo, en este contexto, resulta interesante analizar el crecimiento de los contratos de trabajo sujetos a modalidad desde el año 1998, mientras la contratación a plazo fijo crece en un importante volumen, la contratación a plazo indeterminado viene en caída, situación que se encuentra asociada a las dificultades que tienen los empleadores para desvincular a sus trabajadores permanentes teniendo en consideración el riesgo de reposición.

PERÚ: EMPLEO EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES 2018 -2021 (MILES)



En este escenario y ante el alto grado de informalidad, resulta necesario modificar ciertas disposiciones que faciliten la contratación formal en nuestro rígido ordenamiento jurídico laboral.

Beneficios netos:

- Disminuir la informalidad en el empleo.
- Mayor y mejor utilización de la contratación sujeta a modalidad.
- Permite nuevas posibilidades de negociación entre el trabajador y empleador.
- Facilita la contratación sujeta a la modalidad, adecuando la norma para su utilización por parte de las empresas y favorecer nuevas formas de contratación que promoverán la generación de empleo.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La presente ley no se contrapone con el ordenamiento jurídico nacional. Ni genera gasto al erario nacional.

El presente proyecto de ley tiene como objetivo modificar el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, que regula la contratación sujeta a modalidad de manera que se genere mayores puestos de trabajo formales.