

Proyecto de Ley N° 4294/2022-CR



SIGRID BAZÁN NARRO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL LABORAL

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL LABORAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar los capítulos I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII del título III del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar la protección del derecho al trabajo a través de la modificación de los tipos de contratos a plazo determinado en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo.

Artículo 3. Modificación de los artículos 96, 97, 100, 101, 103, 104, 106, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121 y 122 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo

Se modifican los artículos 96, 97, 100, 101, 103, 104, 106, 117, 118, 119, 120, 121 y 122 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo, los cuales quedan redactados en los siguientes términos:

"TÍTULO III DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CAPÍTULO I - DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 96.- Los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.

"Artículo 97.- Son contratos de duración determinada:

1. El contrato por inicio de actividad
2. El contrato por necesidades coyunturales del mercado
3. El contrato de suplencia
4. El contrato por obra determinada o para servicio específico"

"El contrato por inicio de actividad

Artículo 100.- El contrato por inicio de actividad **empresarial** es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Solo puede ser utilizado dentro de los dieciocho (18) meses contados desde el inicio de la actividad empresarial. Si cumplido dicho plazo, la actividad empresarial continúa y el trabajador permanece prestando servicios, el contrato vigente se convierte en contrato de duración indeterminada."

"El contrato por necesidades coyunturales del mercado

Artículo 101.- El contrato por **necesidades coyunturales 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 y que no pueden ser satisfechas con personal permanente, **aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; o por la ocurrencia de un evento fortuito o de fuerza mayor.**

La duración máxima de este contrato es de seis (6) meses."

"El contrato de suplencia

Artículo 104.- El contrato de **suplencia** es celebrado con el objeto de **sustituir** a un trabajador de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada.

Esta modalidad también procede para cubrir el puesto de un trabajador trasladado.

En tales casos el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia.

La duración máxima de este contrato está sujeta al plazo requerido de sustitución, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias."

"El contrato por obra determinada o para servicio específico

Artículo 106.- En los contratos por obra determinada o para servicio específico, la **duración está sujeta a la conclusión de la obra o del servicio específico para el que fue contratado.**

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. En cualquier caso, el contrato y las renovaciones no podrán superar, en conjunto, los tres (03) años de duración."

"Artículo 115.- Los contratos de trabajo de **duración determinada** deberán constar por escrito y por triplicado, y **señalar en forma expresa las causas objetivas que determinan la contratación, duración del contrato, así como las demás condiciones de la relación laboral."**

"Artículo 116.- Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador a la **Autoridad Administrativa de Trabajo** para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 120, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido."

"Artículo 117.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales **pueden** celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, **pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dos (2) años. Este plazo no es aplicable a los contratos por suplencia, por obra determinada ni para servicio específico."**

"Artículo 118.- En los contratos de duración determinada rige el periodo de prueba. En caso la duración del contrato sea menor a un (1) año, el periodo de prueba será igual a la cuarta parte del plazo estipulado."

"Artículo 119.- Cumplido el periodo de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada. Si el empleador, vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, **excepto por motivos prohibidos o que entrañan vulneración de derechos fundamentales**, 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."

"Artículo 120.- Los contratos de trabajo de duración determinada celebrados se consideran como de duración indeterminada:

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado **o de las prórrogas pactadas de acuerdo a ley.**
2. Cuando se trata de un contrato por obra determinada **o para servicio específico**, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia del contrato.
3. El titular del puesto sustituido **no se reincorpora** vencido el término legal o convencional y el trabajador continúa laborando.
4. Cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la ley.
5. Cuando el contrato no es celebrado por escrito o no consigna la causa objetiva de la contratación."

"Artículo 121.- Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no podrán ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un (1) año desde la extinción de la relación de trabajo anterior, o no habiendo transcurrido este plazo, sea contratado para una labor cualitativamente distinta."

"Artículo 122.- Los trabajadores contratados por tiempo determinado tienen los mismos derechos que por ley, convenio colectivo o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo, durante el tiempo que dure el contrato."

Artículo 4. Incorporación del artículo 106-A al Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo

Se incorpora el artículo 106-A al Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Contrato intermitente y de temporada

Artículo 106-A.- Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:

1. El contrato intermitente, para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

El contrato se celebra por escrito y consigna con precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contratado. Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.

2. El contrato de temporada, celebrado por escrito con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato deberá constar lo siguiente:

- a) La duración de la temporada
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación
- c) La naturaleza de las labores del trabajador

El empleador convocará al trabajador instándolo a presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los 15 (quince) días anteriores al inicio de la temporada.

3. En uno y otro caso, el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta de los efectos del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del periodo efectivamente laborado.

De ser el caso, las inasistencias del trabajador se computan a partir de la fecha señalada por el empleador para el inicio de la prestación efectiva de los servicios del trabajador."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia luego de transcurrido un (01) año de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

SEGUNDA. - Reglamentación

En un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles contados desde el día siguiente de su publicación, el Poder Ejecutivo emite las disposiciones reglamentarias necesarias para que se dé cumplimiento a la presente Ley.

TERCERA. – Normas complementarias

El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a las modificaciones realizadas por la presente Ley, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. - Durante el periodo de vacancia de la ley, se prohíbe el despido de trabajadores que prestan servicios bajo las modalidades contractuales de trabajo intermitente y de temporada. De ocurrir ello, el trabajador puede impugnar el despido vía proceso abreviado laboral ante el juzgado de paz correspondiente, la decisión será impugnada ante el juzgado especializado laboral en última instancia. En estos casos, el empleador tendrá la carga de la prueba de demostrar la legalidad del despido, de acuerdo al estándar establecido en el artículo 106-A de la presente Ley.

Asimismo, durante el periodo de vacancia de la Ley, los trabajadores bajo modalidades de trabajo de duración determinada que fueran despedidos podrán impugnar esta decisión ante el juzgado de paz correspondiente y cuestionada en última instancia, de ser el caso, ante el juzgado especializado laboral. En estos casos, el empleador tendrá la carga de demostrar la legalidad del despido.

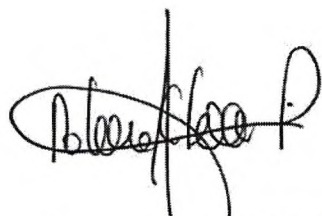
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. - Deróganse los artículos 98, 99, 102, 103, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115 y 116 y 125 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo.

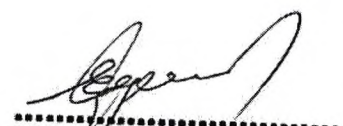
Lima, febrero de 2023.



SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



ROBERTO HELBERT SÁNCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



EDGARDO REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. El derecho al trabajo y la temporalidad en la contratación laboral

El derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, comprende el acceso y la conservación del empleo¹. Siendo más precisos con esta segunda característica, se trata del derecho de quien tiene un empleo "a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos"². Esta posición ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional cuando señala que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo "derecho a no ser despedido sino por causa justa"³.

La protección del derecho del trabajo frente al poder del empresario de contratar temporalmente sin justificación se materializa en el llamado principio de causalidad. Es decir, que toda contratación temporal se base en labores esporádicas, transitorias o extraordinarias⁴. Dicho en otros términos, en respeto de este principio, "el uso de la contratación temporal en cada caso concreto podrá ser justificada; es decir, cuando la necesidad y la causa que la sustenta tenga una duración determinada en el tiempo, que sea suficiente para determinar la temporalidad de la misma"⁵.

En suma, "el respeto a la estabilidad laboral, como regla general, exige que el empleador pueda utilizar la contratación temporal sólo para los casos que la naturaleza temporal de la labor así lo determine"⁶. En esta línea, el artículo 7.d del Protocolo de San Salvador, menciona que las causas temporales de contratación deben adecuarse a «las características de las industrias y profesiones».

El reto está, entonces, en la definición de qué es permanente y qué es temporal que importa a la actividad empresarial. O sea, qué es "lo estable" y "lo transitorio" en el puesto o cargo asumido por el trabajador. De allí que "las labores temporales de los trabajadores han de posicionarse lógicamente en las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa, complementando de esta forma a las labores permanentes. Los espacios de acción de las labores permanentes y temporales son distintos y entran en juego separadamente, cada vez que lo requiera la necesidad empresarial"⁷.

Sin embargo, la legislación laboral actual presenta un catálogo de modalidades de contratación temporal que no responden al principio de causalidad y, por tanto, lesionan el derecho al trabajo. El Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo, en los artículos 96 y siguientes fija que podrán usarse distintas modalidades contractuales temporales. Algunas de ellas, como los de

¹ Neves, Javier (2018). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, página 68.

² Ídem, página 68.

³ Fundamento 3.3.1. de la sentencia recaída en el Exp. N° 00263-2012-AA/TC.

⁴ Arce, Elmer (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores, página 167.

⁵ Ídem, página 168.

⁶ Ibidem, página 168.

⁷ Arce, Elmer (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores, página 168.

reconversión empresarial, de emergencia, intermitente o de temporada, no tienen justificación válida que defina la temporalidad que promueven. U otras, como el contrato de inicio o lanzamiento de una nueva actividad, necesidades del mercado, permiten su uso en supuestos amplios y ambiguos.

2. El impacto de los contratos temporales en la economía y mercado de trabajo

La creación de distintos tipos de contratos temporales ha tenido diversas finalidades que han llevado a desvirtuarlas en la Ley. En primer lugar, se ha dicho que la apertura a la temporalidad en la contratación laboral permite reducir el desempleo y crear más puestos de trabajo, trasladar personas ocupadas en actividades de baja productividad a actividades de mayor productividad, la introducción de nueva tecnología en las empresas e, incluso, reducir la informalidad ofreciendo modalidades de contratación menos costosas que el contrato indeterminado⁸.

La utilización de contratos temporales tiene un impacto directo en el salario de los trabajadores. Como veremos a continuación, según información disponible del primer semestre del 2022, los trabajadores bajo contratos temporales perciben, en promedio, menos ingresos que los trabajadores estables.

Del total de trabajadores formales, es decir, un promedio de 4 millones, más de 2 millones de ellos prestan servicios mediante contratos temporales. Tal como muestran las cifras del 2021 del MTPE, es claro que la excepción a la regla de contratación laboral que deberían ser las modalidades temporales, son, en realidad, la mayoría. Esto muestra que hay un uso indiscriminado de ellos. Esto es así porque no hay control previo de las causas que justifican

⁸ Arce, Elmer (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores, página 165.

PERÚ

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL

I SEMESTRE - 2022

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL	MES					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728	3 488	3 527	3 980	3 557	3 613	3 492
A TIEMPO PARCIAL	1 234	1 143	1 278	1 320	1 517	1 440
POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	2 165	2 131	2 185	2 201	2 255	2 195
POR NECESIDADES DEL MERCADO	1 917	1 897	1 924	1 948	1 991	1 953
POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	2 298	2 251	2 429	2 345	2 419	2 505
OCASIONAL	1 581	1 580	1 639	1 621	1 737	1 750
DE SUPLENCIA	2 721	2 713	2 701	2 886	2 847	2 852
DE EMERGENCIA	1 991	1 954	1 942	1 953	1 993	1 903
PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	2 340	2 331	2 406	2 400	2 449	2 407
INTERMITENTE	1 385	1 285	1 371	1 407	1 701	1 715
DE TEMPORADA	1 440	1 388	1 456	1 442	1 620	1 744
DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D LEY 22342	1 601	1 636	1 742	1 743	1 884	1 836
DE EXTRANJERO - D.LEG. N° 689	6 426	7 858	8 110	7 024	7 621	6 606
A DOMICILIO	2 395	2 212	2 125	2 639	2 238	2 375
FUTBOLISTAS PROFESIONALES	10 301	9 004	7 569	7 133	7 097	7 260
MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545	10 371	10 821	11 863	10 470	10 389	9 428
OTROS NO PREVISTOS	2 074	2 110	2 278	2 223	2 345	2 189
NO DETERMINADO	1 116	1 062	1 120	1 119	1 198	1 190
TOTAL	2 894	2 814	3 708	3 490	3 680	3 590

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-MTPE
 PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME
ELABORACIÓN : MTPE-OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

la temporalidad del trabajo. Ahora, solo los trabajadores tienen la vía judicial, con los costos y demoras que ello supone, para cuestionar la irregularidad de contratos temporales.

PERÚ

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

2021

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728	1 085 662	1 083 496	1 101 869	1 112 179	1 117 641	1 122 796	1 127 964	1 140 101	1 115 126	1 161 371	1 146 958	1 159 631
A TIEMPO PARCIAL	112 738	106 575	129 139	136 236	138 008	140 767	144 428	142 702	151 211	156 406	168 440	163 736
POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	579 802	573 296	567 909	603 622	608 057	612 533	619 757	631 177	617 607	646 759	640 953	603 732
POR NECESIDADES DEL MERCADO	453 707	452 535	476 409	483 466	487 842	493 294	497 195	507 036	501 076	522 676	523 061	535 024
POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	4 107	4 492	4 596	4 635	4 608	4 596	4 417	4 485	4 396	4 491	4 481	4 471
OCASIONAL	4 904	4 778	4 906	4 918	5 033	4 683	4 955	5 065	5 122	5 316	5 375	5 338
DE SUPLENCIA	8 029	8 239	8 537	8 604	8 829	8 837	8 856	8 912	7 269	8 721	8 912	9 067
DE EMERGENCIA	5 743	6 202	6 918	7 418	7 775	7 914	8 455	8 961	8 470	9 651	9 939	10 112
PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	576 884	577 615	610 883	626 277	639 543	643 863	650 639	663 345	626 802	687 239	687 345	678 600
INTERMITENTE	316 156	251 184	221 563	210 033	216 137	235 930	269 990	341 449	401 220	413 686	442 118	374 958
DE TEMPORADA	82 886	59 405	47 567	47 659	51 436	51 515	52 521	53 846	53 154	55 733	56 807	74 511
DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D LEY 22342	83 795	68 990	61 077	61 708	62 165	64 902	70 346	81 686	90 513	104 212	101 579	96 222
DE EXTRANJERO - D.LEG. N° 689	19 794	10 763	11 180	11 273	11 432	11 495	11 863	11 913	11 588	12 070	11 932	11 868
A DOMICILIO	125	128	126	125	124	124	124	129	113	116	109	119
FUTBOLISTAS PROFESIONALES	284	363	415	405	632	637	637	641	580	495	398	296
MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545	723	732	740	740	743	769	769	747	724	779	785	771
OTROS NO PREVISTOS	52 221	51 872	51 878	54 720	55 794	57 255	59 462	61 663	64 514	65 087	64 456	64 977
NO DETERMINADO	20 401	19 510	19 777	18 930	18 503	18 516	18 254	14 818	15 033	17 410	11 930	17 940
TOTAL	3 269 832	3 200 275	3 349 465	3 392 208	3 424 452	3 480 417	3 550 832	3 676 716	3 674 818	3 868 719	3 933 421	3 858 227

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE
 PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

La asidua temporalidad de los contratos disminuye la oportunidad de ejercer los derechos colectivos de trabajo. La inestabilidad en el trabajo causada por los contratos temporales es usada con mucha frecuencia en contra de la sindicalización. Aquel trabajador o trabajadora sindicalizada con contrato temporal tiene muchas posibilidades de perder el empleo por el solo hecho de pertenecer a un sindicato que el que trabaja con contrato estable. Esto es así porque "la prerrogativa de renovación de contratos recae en los empleadores"⁹.

⁹ Cuadros, F. y C. Sanchez (2007). *La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida*. Revistas Asesoría Laboral, página 15.

A pesar de los efectos negativos que ocasionan en los trabajadores, se ha posicionado en la opinión pública que los contratos temporales fomentan el empleo y reducen la informalidad laboral. Nada más falso. En el último informe de la OIT sobre la situación laboral del país, el organismo hace eco de la última Encuesta Nacional de Hogares que posiciona al Perú como uno de los países con mayores niveles de informalidad en América Latina y el Caribe con 73.9% durante el segundo trimestre de 2022¹⁰; en comparación con los meses de abril-junio del 2022, la cantidad de trabajadores informales creció en 569,534 respecto del mismo periodo en el 2021. La temporalidad de los contratos no ha servido para reducir la informalidad, sino que, por el contrario, pareciera que la alienta.

3. Experiencia comparada relevante

Por estas razones, es de suma importancia repensar el efecto de la contratación temporal en el país. Por ello, se plantea en esta iniciativa legislativa modificar el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, con el objetivo de revitalizar los contratos a plazo indefinido y ajustar los tipos contractuales temporales al principio de causalidad laboral.

A manera de utilizar la experiencia internacional, veremos las regulaciones de otros países sobre contratación temporal.

La ley Federal de Trabajo de México¹¹ regula, en su artículo 37, que el contrato temporal puede utilizarse en tres situaciones: 1) cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, 2) cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y 3) en los demás casos previstos por dicha Ley. En este último caso, el artículo 38 señala que "las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado". Mientras tanto, el artículo 39-F regula el trabajo discontinuo en estos términos: "Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo".

Por otro lado, según el artículo 10 bis del Código de Trabajo de Chile¹² regula el contrato de obra o faena. Es una modalidad de contrato temporal en la que el empleador y trabajador acuerdan la ejecución "de una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella". La norma prohíbe que el contrato no podrá "ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido". También prohíbe utilizar este contrato para "labores o servicios de carácter permanente".

¹⁰ Mauricio, Roxana (2022). Un crecimiento débil y crisis global frenan la recuperación del empleo en América Latina y el Caribe. OIT, p. 31. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_854764.pdf

¹¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹² https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

De acuerdo al Código Sustantivo de **Colombia**¹³, señala que "el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio" (artículo 45). El artículo siguiente dispone que el contrato conste por escrito y este no puede durar más de 3 años. Si, dentro de este periodo, no se comunica con un plazo no menor a 30 días la renovación, se entenderá que se extendió al plazo inicialmente pactado. Finalmente, el artículo 6 de dicho código regula el trabajo ocasional, accidental o transitorio en estos términos: "es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador".

Por último, el Estatuto de los Trabajadores de **España**¹⁴ regula los contratos de duración del contrato de trabajo a tiempo determinado y contrato fijo-discontinuo. En el primer caso, el artículo 15 señala que el contrato podrá ser temporal cuando se justifique por circunstancias de la producción o por sustitución de trabajador/a.

Sobre las circunstancias de la producción, debemos mencionar que se vincula al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere; en estos casos la duración no podrá superar los 6 meses o un año por acuerdo colectivo. También alude a "situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada" que podrá ser utilizada "podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada". Estos contratos no pueden ser utilizados para la tercerización y subcontratación, en general.

Podrán celebrarse contratos temporales, según la legislación española, cuando exista una situación de suplencia de trabajador/a. Asimismo, para "concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución". Otro mecanismo en ese sentido es utilizar el contrato "para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo".

En los contratos fijos-discontinuos se concertará para trabajos "de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados" o para "contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa".

Como se puede apreciar, la experiencia comparada muestra que el cumplimiento estricto del principio de causalidad es clave al momento de establecer modalidades de contratación temporal. Por ello, las experiencias que se han detallado muestran la excepcionalidad y el abordaje limitado

¹³ <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788#:~:text=Ayuda-Real%20Decreto%20de%2032%2F2021%2C%20de%2028%20de%20diciembre,de%2030%2F12%2F2021.>

de los contratos temporales. En algunos casos, como el español, con fuerte participación sindical. Es la experiencia que debemos introducir en la regulación laboral peruana.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa plantea la modificación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo y la incorporación de nuevos artículos en esta, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación.

Decreto Legislativo N° 728	TEXTO MODIFICADO
CAPÍTULO I - DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Artículo 96.- 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, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.	CAPÍTULO I - DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Artículo 96.- Los contratos de trabajo de duración determinada pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.
Artículo 97.- 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.	Artículo 97.- Son contratos de duración determinada: 1. El contrato por inicio de actividad 2. El contrato por necesidades coyunturales del mercado 3. El contrato de suplencia 4. El contrato por obra determinada o para servicio específico"

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 100.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

El contrato por inicio de actividad

Artículo 100.- El contrato por inicio de actividad **empresarial** es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Solo puede ser utilizado dentro de los dieciocho (18) meses contados desde el inicio de la actividad empresarial. Si cumplido dicho plazo, la actividad empresarial continúa, los contratos vigentes se convierten en contratos de duración indeterminada.

Contrato por Necesidades de Mercado

Artículo 101.- 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 aún 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 117 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.

El contrato por necesidades coyunturales del mercado

Artículo 101.- El contrato por necesidades coyunturales 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 y que no pueden ser satisfechas con personal permanente, aun cuando se trate de labores que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; o por la ocurrencia de un evento fortuito o de fuerza mayor.

La duración máxima de este contrato es de seis (6) meses."

Contrato de suplencia

Artículo 104.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste 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.

El contrato de suplencia

Artículo 104.- El contrato de suplencia es celebrado con el objeto de **sustituir** a un trabajador de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada.

Esta modalidad también procede para cubrir el puesto de un trabajador trasladado.

En **tales casos** el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia.

La duración máxima de este contrato está sujeta al plazo requerido de sustitución, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias.

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Artículo 106.- 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.

El contrato por obra determinada o para servicio específico

Artículo 106.- En los contratos por obra determinada o para servicio específico, la **duración está sujeta a la conclusión de la obra o del servicio específico para el que fue contratado.**

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. **En cualquier caso, el contrato y las renovaciones no podrán superar, en conjunto, los tres (03) años de duración.**

Artículo 115.- 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 115.- Los contratos de trabajo de duración determinada deberán constar por escrito y por triplicado, y señalar en forma expresa las causas objetivas que determinan la contratación, duración del contrato, así como las demás condiciones de la relación laboral.
Artículo 116.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 120, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.	Artículo 116.- Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su registro y verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 120, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.
Artículo 117.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.	Artículo 117.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dos (2) años. Este plazo no es aplicable a los contratos por suplencia, por obra determinada ni para servicio específico.

Artículo 118.- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.	Artículo 118.- En los contratos de duración determinada rige el período de prueba. En caso que la duración del contrato sea menor a un (1) año, el período de prueba será igual a la cuarta parte del plazo estipulado.
Artículo 119.- Si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el 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.	Artículo 119.- Cumplido el período de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser despedido sin causa justificada. Si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, excepto por motivos prohibidos o que entrañan vulneración de derechos fundamentales, 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.

"Artículo 120.- 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 éstas exceden del límite máximo permitido.

b) 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 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.

Artículo 120.- Los contratos de trabajo de **naturaleza temporal** celebrados se consideran como de duración indeterminada:

1. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado **o de las prórrogas pactadas de acuerdo a ley.**

2. Cuando se trata de un contrato por obra determinada o **para** servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o servicio materia del contrato.

3. **El titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador continúa laborando.**

4. Cuando el contrato es simulado o ha sido celebrado en fraude a la ley.

5. Cuando el contrato no es celebrado por escrito o no consigna la causa objetiva de la contratación."

Artículo 121.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

Artículo 121.- Los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada que cesen no podrán ser contratados nuevamente mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un (1) año desde la extinción de la relación de trabajo anterior, o no habiendo transcurrido este plazo, sea contratado para una labor cualitativamente distinta.

Artículo 122.- Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

Artículo 122.- Los trabajadores contratados **por tiempo determinado** tienen **los mismos derechos que por ley, convenio colectivo o costumbre** tuvieran los trabajadores vinculados a **un contrato de duración indeterminada**, del respectivo centro de trabajo, **durante el tiempo que dure el contrato.**

La propuesta legislativa también incorpora el artículo 106-A al Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo. El artículo establece que el contrato intermitente y de temporada son indeterminados. En ambos casos el periodo no trabajado se considerará suspensión perfecta. Irradia sus efectos a los derechos laborales. Se podrá contratar por temporada siempre que se cumplan tres requisitos: la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad y de las labores. También se toman en cuenta los periodos de duración de cada contrato, el derecho de información y de contratación preferente.

Por otro lado, se toman algunas previsiones mientras dure el periodo de vacancia de la norma. En este periodo, se prohíbe el despido de trabajadores bajo contrato intermitente y de temporada. Asimismo, se propone que los despidos que se ejecuten pese a esta prohibición, sean impugnados vía proceso abreviado laboral ante el juzgado de paz y, en segunda instancia, ante el juzgado especializado laboral. En estos casos, el empleador tendrá la carga de la prueba de demostrar la legalidad del despido. La misma prohibición y protección judicial se brinda a los trabajadores sujetos a modalidad.

Finalmente, se plantea la derogación de los artículos 98, 99, 102, 103, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115 y 116 y 125 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado.

Uno de los beneficios que traería la limitación de las modalidades de contratación temporal es la mejora de las capacidades de los trabajadores y de la productividad de las empresas. La alta rotación laboral provoca que "los rendimientos de la empresa a largo plazo disminuyan. Dicha disminución se asocia a la falta de desarrollo profesional dentro de la organización y a la falta de programas de capacitación y de formación específica, como consecuencia de la constante rotación laboral que experimenta la organización"¹⁵.

¹⁵ Walwei, U. (1996). "Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales y opciones". Instituto de Investigación del Trabajo y del Mercado Laboral, Organismo Federal del Trabajo en Nuremberg, Alemania.

Asimismo, el impacto tiene efectos microeconómicos, sociales y estructurales. Los efectos microeconómicos se observan "los altos índices de rotación de personal ocasionan un costo importante a las empresas debido a que no permiten los beneficios de la capacitación que podrían adquirir sus trabajadores"¹⁶. A nivel social, "la precariedad del empleo se acentúa, lo que puede ocasionar mayores niveles de pobreza y ser un factor de desmotivación para los trabajadores"¹⁷. A nivel estructural, la contratación temporal "suponen cambios excesivamente rápidos en las condiciones laborales y salariales pueden llegar a romper, al menos en parte, la relativa coherencia y estabilidad observada"¹⁸ en el modelo de producción actual.

Por estos motivos, los beneficios tanto sociales, empresariales y económicos, conducen a la necesidad de regular las actuales modalidades de contratación temporal. En perspectiva de futuro, es necesario tener una visión integral del impacto laboral en las políticas sociales.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se vincula con la 14^ª¹⁹ política de Estado del Acuerdo Nacional relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que se detalla a continuación:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible."

Asimismo, de acuerdo al artículo 1 de la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, guarda relación con los temas 52 "Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente", 53 "Mejora en los derechos y condiciones laborales" y 61 "Contratación y cese en relaciones laborales" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.

¹⁶ Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, & González Torres, Lourdes Alicia. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52. Recuperado en 08 de febrero de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&tlng=es.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de:

<http://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado-politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/>