

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 4294/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **CAMBIO DEMOCRÁTICO - JUNTOS POR EL PERÚ**, a iniciativa de la Congresista Sigrid Bazán Narro, mediante el cual se propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal”.

I. SITUACIÓN PROCESAL

I.1 Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 4294/2022-CR, que propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal”, ingresó por trámite documentario el 20 de febrero de 2023 a iniciativa de la congresista Sigrid Bazán Narro y, con fecha 22 de febrero de 2023, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como primera comisión dictaminadora.

I.2 Antecedentes parlamentarios

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República ha realizado una revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados afines a la materia legible en los periodos parlamentarios anteriores, 2006-2011; 2011-2016 y 2016-2021. Al respecto, no se observa que hayan ingresado a la Comisión de Trabajo iniciativas legislativas que aborden la regulación de las modalidades de contratación temporal.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley contiene la siguiente 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:

"TITULO 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"**

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

"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, a*

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."

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

"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."

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

"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 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 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."

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

"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**

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

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.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

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.*

III. MARCO NORMATIVO

III.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Código Civil Peruano.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Decreto Legislativo 728, “Ley de fomento del empleo”.
- Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

III.2 Legislación comparada

Respecto de los contratos de naturaleza indeterminada o temporal, esta Comisión ha revisado diferentes legislaciones de la región, así como de España, las cuales son afines a la tradición jurídica romano germánica.

Con relación a ello, el siguiente cuadro muestra la regulación en cinco países en Latinoamérica y en España:

Legislación laboral en Latinoamérica y España Normas sobre contratación indeterminada o de naturaleza temporal	
País	Legislación
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo</p> <p>Art. 90. — Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.</p> <p>La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.</p>
Bolivia	<p>Ley General de Trabajo</p> <p>Artículo 12. — El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirle sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tratándose de contratos con obreros con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30 después de un año. 2) Tratándose de contratos con empleados, con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrón, después de 3 meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

Colombia	<p>Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>Artículo 45. DURACIÓN. 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</p> <p>Artículo 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</p> <p>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</p> <p>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.</p> <p>PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p>
Ecuador	<p>Código del Trabajo</p> <p>Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:</p> <p>a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador. b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada. c) Los de servicio doméstico. d) Los de aprendizaje. e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios. f) Los contratos a prueba. h) Los demás que determine la ley.</p>
España	<p>Estatuto de Trabajadores</p> <p>Artículo 15. Duración del contrato de trabajo. 1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

	<p>de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. (...)</p>
México	<p>Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.</p> <p>Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:</p> <p>I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. III. En los demás casos previstos por esta Ley.</p>

Elaboración propia

Conforme se observa del cuadro precedente, en la mayoría de la legislación comparada de los países listados, la contratación a plazo indeterminado es la regla general, asimismo, se faculta al empleador a celebrar contratos a plazo determinado siempre que la causa justificante de los mismos tenga una naturaleza temporal.

III.3 Normas convencionales

Instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Protocolo adicional a la Convención Interamericana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

Instrumentos internacionales no ratificados por el Estado peruano:

- Convenio 158 de la OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

IV.1 Competencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

El Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, para el período anual de sesiones 2022-2023, estableció como uno de los objetivos generales *afrentar los principales problemas socio laborales del país, redoblando esfuerzos para abordarlos directamente y ejercer la labor legislativa efectuando estudios y análisis técnicos que permitan dictaminar de la mejor manera los Proyectos de Ley que tienen incidencia en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado y en la seguridad social.*

En tal sentido, la propuesta legislativa que propone disposiciones para regular adecuadamente la contratación a plazo determinado, estableciendo expresamente cuales son los casos en los se faculta al empleador a celebrar este tipo de contratos, guarda coherencia con el objetivo antes señalado, quedando clara la competencia de esta comisión para emitir el dictamen correspondiente.

IV.2 Análisis técnico

IV.2.1 Sobre el derecho al trabajo

El trabajo es toda aquella actividad humana, conforme a lo señalado por Cesar Landa¹, que se realiza con la finalidad de transformar la naturaleza y procurar para sí mismo, para la familia o el entorno más cercano los elementos necesarios para la subsistencia, la realización personal y el desarrollo del proyecto de vida; en ese sentido, el

¹ *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

derecho al trabajo se configura como un derecho fundamental que permite el goce de otros derechos y constituye una parte de la dignidad humana.

Este derecho se encuentra reconocido por diversos instrumentos internacionales como es la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual en el artículo 23 señala que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”*

Aunado a ello, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador, señala:

*“Artículo 7: Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
(...)*

d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;”

Con lo cual se reafirma la finalidad protectora del Derecho del trabajo, el cual busca tutelar al trabajador al ser, como consecuencia de la relación de subordinación, la parte más frágil de la relación laboral.

En la legislación peruana, el derecho al trabajo se encuentra protegido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, la cual señala que *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”*; este derecho comprende tanto al acceso como a la conservación del

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

empleo, precisando, en palabras de Neves², que la conservación del empleo, se trata del derecho del trabajador "a no ser privado de él sin la justificación ni el procedimiento debidos".

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el fundamento 12 de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC³, ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo al establecer que:

*"El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. **El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.** Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo (...)"*

De lo señalado se aprecia, que el Estado Peruano es el encargado de implementar mecanismos para procurar que los trabajadores puedan gozar de una relativa estabilidad en el trabajo, por lo que se encuentra obligado a decretar leyes que garanticen la misma.

IV.2.2 Sobre la estabilidad laboral

La estabilidad laboral tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo ante cualquier incidencia que se pueda presentar en la relación laboral, con lo cual se evita su extinción, salvo las causales previstas en la legislación vigente.

Este derecho garantiza el goce de los demás derechos laborales ya que sin la estabilidad laboral, conforme a lo señalado por Jorge Toyama, "serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los

² Neves, Javier (2018). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

³ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

*derechos individuales o colectivos, y los mecanismos de tutela no tendrían la suficiente exigibilidad*⁴ con lo cual, el contenido del Derecho del trabajo se vería reducido a su mínima expresión.

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia recaída en el caso Lagos del Campo versus Perú, precisó que *"la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador"*, esto en concordancia con lo expresado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación 18 donde expresó que el derecho del trabajo *"implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo"*, recomendando que el Estado adopte una serie de medidas idóneas que garanticen una regulación y fiscalización adecuada del derecho a la estabilidad laboral, entre otros

En tal virtud, la estabilidad laboral no puede verse como una imposición discrecional antojadiza sino como una exigencia que busca tutelar al trabajador frente a aquellos actos que se dirijan a conculcar el derecho del trabajo.

En ese sentido, en nuestro país con la promulgación del Decreto Ley 18471⁵, se instauró un modelo garantista de estabilidad laboral absoluta, caracterizado por su rigidez, el cual reforzaba y encarecía los reintegros de indemnización por despido injustificado, aumentando el precio relativo del factor trabajo y con ello acrecentando los costos de producción. Ello resultó, en palabras de Víctor Ferro⁶, en una experiencia traumática para para los sectores empresariales, generando una notoria polarización entre los factores sociales.

Dicho régimen fue objeto de diversas reformas legislativas, se amplió la cantidad de modalidades contractuales aumentando los contratos temporales y creando regímenes laborales con menores costos

⁴ Derecho Individual del Trabajo (2011). Lima: Gaceta Jurídica

⁵ Aprobada en el año 1970 durante la dictadura militar del general Juan Velasco Alvarado.

⁶ Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

salariales, como es el caso de la micro y pequeña empresa o los contratos de prácticas. Otras reformas laborales conforme a lo señalado por Jaime Saavedra entre otros⁷, redujeron el rol del Estado como árbitro en las negociaciones colectivas, establecieron la negociación a nivel de planta y permitieron la formación de más de un sindicato por empresa.

Dichos cambios han hecho que el Perú sea uno de los países que más ha flexibilizado su mercado de trabajo⁸, modificando el modelo garantista anterior por un modelo de mínima protección.

IV.2.3 Sobre los contratos temporales

Se dice de manera generalizada que la estabilidad en el empleo y los contratos temporales son términos antagónicos, ya que la contratación temporal sería la muestra de que la corriente flexibilizadora ha debilitado en extremo a los contratos de duración indeterminada; sin embargo, conforme lo señala Elmer Arce⁹, ambos tipos contractuales no son contradictorios, sino más bien complementarios.

Dentro del funcionamiento de cualquier empresa podemos encontrar; dependiendo del giro de la empresa, de las actividades realizadas, entre otros; puestos de trabajo que realizan labores permanentes y otros que realizan labores temporales. La existencia de los primeros no deviene en la ausencia de los segundos ya que en la misma empresa pueden sobrevenir tareas eventuales, en función a circunstancias imprevistas que no pueden ser cubiertas por los trabajadores ordinarios, lo que hace necesario la contratación de trabajadores de manera temporal.

A fin de definir cuales son las labores permanentes y cuales las laborales temporales dentro de la empresa, no basta con establecer

⁷ Estabilidad laboral e indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano.

⁸ Blancas Bustamante, C. (2015). Derechos fundamentales y estabilidad en el trabajo. Lima.

⁹ *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

la actividad principal de la misma, sino definir la actividad que se va a realizar. Por ello las labores transitorias serán realizadas por trabajadores con contrato a plazo fijo y las labores permanentes por trabajadores con contrato a plazo indeterminado.

De lo señalado se aprecia que los contratos de trabajo a plazo determinado se rigen por el principio de causalidad, ya que el uso de la contratación temporal debe ser justificada siempre que la necesidad y la causa que la sustenta tenga una duración determinada en el tiempo, que sea suficiente para determinar la temporalidad de propia contratación; por lo que los empresarios sólo podrán contratar a plazo determinado siempre que las labores a realizar sean, esporádicas, transitorios o extraordinarias¹⁰. Sin embargo, en la actualidad, la legislación peruana presenta un catálogo de modalidades de contratación temporal que no se sustentan en el principio de causalidad, por lo que al no tener una justificación válida, lesionan el derecho al trabajo.

Si bien el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce la preferencia por los contratos a plazo determinado, el uso indiscriminado de los contratos sujetos a modalidad han desmoronado el principio de estabilidad, lo que causa que, conforme a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país se encuentre a la cabeza de la lista de países con mas del 50% de empleados asalariados en modalidades temporales¹¹.

IV.2.4 Efectos de los contratos temporales

En nuestro país, se ha dicho que la creación de los contratos temporales se ha realizado con la finalidad de *"(...)reducir el desempleo con la creación de más puestos de trabajo, propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades rurales de baja productividad hacia otras actividades de mayor productividad"*

¹⁰ Arce, Elmer (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores.

¹¹ *El empleo atípico en el mundo. retos y expectativas*. Oficina Internacional del Trabajo.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

(artículo 1.b de la LPCL), incentivar la introducción de nueva tecnología en las empresas (artículo 2 LPCL) e incluso se ha buscado reducir la informalidad contractual ofreciendo a los empresarios tipos contractuales menos gravosos que el contrato por tiempo indeterminado.”¹²; sin embargo ninguno de estos loables objetivos ha sido alcanzado, debido a que para alcanzarlos es necesario realizar una modificación en la Política Pública de Empleo, acción que no se ha realizado a la fecha, así como otras políticas tales como beneficios tributarios por la creación de nuevos empleos, búsqueda de nuevos mercados en el exterior, importación de maquinaria de última generación a bajo costo, etc¹³.

Flexibilizar por flexibilizar no garantiza una mayor fluctuación de la oferta y la demanda en el mercado, por lo que es necesario establecer qué tipo de flexibilidad es la más adecuada en nuestro país para que las empresas se adapten a las fluctuaciones del mercado. Para Elmer Arce¹⁴ las empresas requieren en mayor medida de flexibilidad cualitativa, entendiéndose la misma por la reconversión en los procesos productivos así como la mejora en la maquinaria tecnológica; sin embargo, la legislación vigente, ofreció una flexibilidad cuantitativa, facilitando la adecuación numérica de los trabajadores a las necesidades de las empresas.

Este error sobre el tipo de flexibilidad que necesitaban las empresas, devino en un sobredimensionamiento del poder de dirección empresarial, otorgándose a las empresas, la potestad de iniciar y culminar vínculos laborales de manera arbitraria. Ello se tradujo en una marcada segmentación y aumento de la brecha entre los intervinientes en la relación laboral.

Del total de trabajadores formales, aproximadamente 4 millones, más de 2 millones prestan servicios bajo una contratación temporal, lo cual

¹² Arce, Elmer (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores.

¹³ GARCIA PIQUERAS, Manuel, Las modalidades de contrato de trabajo en la reforma laboral, Granada, Comares.

¹⁴ *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

manifiesta que los contratos temporales dejaron de ser la excepción a la regla para convertirse en la generalidad. Los empleadores realizan un uso indiscriminado de este tipo de contratos, sin justificar la temporalidad del trabajo, conforme se advierte del siguiente cuadro.

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
 “Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

PERÚ

CUADRO N° 23

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	1 086 662	1 063 406	1 101 869	1 112 179	1 117 641	1 122 786	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	123 139	136 236	138 088	140 767	144 428	140 702	151 211	158 405	188 440	163 736
POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	579 802	573 296	597 909	603 622	608 057	612 533	619 702	631 177	617 607	646 295	640 953	653 732
POR NECESIDADES DEL MERCADO	453 707	452 535	476 409	483 466	487 942	493 294	497 195	507 036	501 076	522 676	523 061	535 024
POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	4 107	4 402	4 596	4 635	4 608	4 596	4 417	4 485	4 386	4 491	4 481	4 471
OCCASIONAL	4 994	4 778	4 906	4 918	5 033	4 883	4 955	5 085	5 122	5 316	5 373	5 336
DE SUPLENENCIA	8 029	8 239	8 537	8 604	8 829	8 837	8 856	8 912	7 299	8 721	8 912	9 067
DE EMERGENCIA	5 743	6 202	6 918	7 418	7 775	7 914	8 455	8 983	8 470	9 651	9 918	10 112
PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	576 884	577 615	610 883	626 277	639 363	643 883	650 639	663 345	626 802	687 229	687 349	678 600
INTERMITENTE	316 158	251 184	221 563	210 033	216 157	235 938	289 950	341 449	401 220	413 688	462 118	374 708
DE TEMPORADA	72 665	59 405	47 562	47 859	51 456	51 515	52 521	53 946	53 154	55 733	68 807	74 511
DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D.LEY 22342	83 795	88 990	61 077	61 708	62 165	64 902	70 346	81 886	90 513	104 212	107 579	96 222
DE EXTRAJERO - D.LEG. N° 898	10 794	10 763	11 160	11 273	11 432	11 495	11 863	11 913	11 888	12 078	11 832	11 888
A DOMICILIO	125	128	126	125	124	124	124	129	113	116	109	119
FUTBOLISTAS PROFESIONALES	294	363	415	465	632	622	632	641	580	489	308	286
MIGRANTE ANUNIO DECISIÓN 545	733	732	740	740	743	789	769	747	724	779	785	777
OTROS NO PREVISTOS	53 221	51 972	51 879	54 720	55 784	57 295	59 482	61 663	64 614	65 087	64 408	64 077
NO DETERMINADO	20 401	19 510	19 777	18 930	18 503	18 514	18 254	14 816	15 033	12 410	11 930	12 940
TOTAL	3 589 632	3 280 275	3 349 465	3 393 208	3 424 452	3 460 417	3 560 532	3 676 716	3 674 616	3 688 716	3 923 421	3 865 237

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

El uso excesivo de la temporalidad de los contratos disminuye la oportunidad de que los trabajadores ejerzan sus derechos colectivos de trabajo, desincentivando la sindicalización, ya que los trabajadores

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

que lo hagan tienen el temor de perder el empleo, siendo esto así porque "la prerrogativa de renovación de contratos recae en los empleadores"¹⁵

Asimismo, este tipo de contratos tiene un impacto en el salario de los trabajadores, ya que, es frecuente que los trabajadores a tiempo determinado acepten condiciones inferiores a las que corresponden, conforme se advierte de la información extraída del Anuario Estadístico Sectorial del año 2021, los trabajadores con contratos temporales, perciben en promedio 33% menos ingresos que los trabajadores a plazo indeterminado.

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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
 “Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

PERÚ
PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S /) DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN TIPO DE CONTRATO O CONDICIÓN LABORAL
CUADRO N° 37
2021

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO / CONDICIÓN LABORAL	MESES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. N° 728	3 382	3 408	3 726	3 428	3 379	3 338	3 350	3 358	3 388	3 382	3 633	3 552
A TIEMPO PARCIAL	1 277	1 228	1 300	1 388	1 457	1 448	1 421	1 276	1 365	1 409	1 402	1 372
POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	2 140	2 154	2 137	2 169	2 142	2 130	2 135	2 145	2 132	2 147	2 167	2 197
POR NECESIDADES DEL MERCADO	1 919	1 893	1 891	1 915	1 895	1 890	1 904	1 913	1 897	1 912	1 912	1 945
POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	2 010	2 171	2 230	2 220	2 232	2 217	2 253	2 210	2 231	2 224	2 285	2 285
OCCASIONAL	1 638	1 551	1 587	1 596	1 652	1 754	1 643	1 639	1 622	1 593	1 649	1 666
DE SUPLENCIA	2 721	2 597	2 519	2 534	2 688	2 638	2 602	2 597	2 770	2 665	3 123	2 677
DE EMERGENCIA	2 046	1 987	2 052	2 036	2 017	1 941	1 968	2 043	2 066	1 989	2 030	1 991
PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	2 288	2 268	2 299	2 323	2 308	2 308	2 352	2 332	2 360	2 357	2 359	2 391
INTERMITENTE	1 463	1 330	1 387	1 432	1 725	1 587	1 416	1 298	1 361	1 417	1 377	1 613
DE TEMPORADA	1 422	1 356	1 375	1 395	1 633	1 589	1 442	1 420	1 466	1 471	1 473	1 577
DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL D.LEY 22342	1 655	1 635	1 719	1 760	1 749	1 712	1 717	1 611	1 508	1 524	1 503	1 522
DE EXTRAJERO - D.LEG. N° 689	6 440	7 521	8 733	7 077	7 302	6 911	6 217	6 369	6 779	6 327	6 255	6 870
A DOMICILIO	2 940	2 416	2 684	2 495	2 341	2 485	2 406	2 311	2 316	2 283	2 663	2 826
FUTBOLISTAS PROFESIONALES	10 301	11 047	11 236	9 785	7 328	7 613	7 629	7 621	7 257	10 783	13 373	12 370
MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545	11 154	10 194	10 604	9 925	11 487	9 997	9 825	10 082	9 980	9 698	10 269	10 932
OTROS NO PREVISTOS	2 037	2 030	2 107	2 182	2 162	2 129	2 189	2 085	2 137	2 198	2 178	2 250
NO DETERMINADO	1 627	1 566	1 655	1 667	1 610	1 575	1 592	1 301	1 312	1 116	1 104	1 146
TOTAL	2 478	2 496	2 624	2 533	2 520	2 487	2 481	2 458	2 451	2 456	2 532	2 549

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

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

A pesar de los efectos negativos que ocasiona en los trabajadores los contratos temporales, se sigue insistiendo en que los contratos temporales fomentan el empleo y reducen la informalidad, lo cual a la luz de lo señalado precedentemente es falso.

El último informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre la situación laboral, señala que el Perú es uno de países de América Latina y el Caribe, con mayor tasa de informalidad, por lo cual los contratos temporales no han cumplido con reducir la informalidad, sino que por el contrario pareciera que la alienta.

Aunque, no se tiene evidencia sistemática, conforme a lo señalado por Jaime Saavedra y otros¹⁶, pareciera que las empresas hacen uso de este tipo de contratación para reducir costos de despido al firmar contratos temporales por periodos muy cortos de contratación los cuales se renuevan de manera reiterativa.

Es importante señalar que con este tipo de contratos no se reducen los costos laborales, ya que conforme a la normativa nacional, se aprecia que los trabajadores a plazo determinado están afectados a los mismos pagos y contribuciones que los trabajadores contratados a plazo indeterminado

Finalmente este uso indiscriminado de los contratos temporales tiene un impacto negativo sobre la productividad del trabajador, ya que la excesiva rotación y la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa reduce las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento en el trabajo¹⁷.

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que resulta necesaria la modificación de la normativa referida a la contratación temporal, por lo que la presente propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

¹⁶ *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano.* Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE

¹⁷ *Idem.*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

IV.3 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Como se ha expuesto en el acápite anterior, la medida resulta técnicamente válida. Asimismo, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social estima que esta propuesta es necesaria, viable y oportuna.

La propuesta legislativa resulta necesaria toda vez que, de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos de la modificación, existen aproximadamente más de 2 millones de trabajadores que prestan servicios bajo una contratación temporal, lo cual manifiesta que los contratos temporales dejaron de ser la excepción a la regla para convertirse en la generalidad. Cabe precisar que en muchos casos, los contratos temporales se realizan, sin respetar el principio de causalidad, dejando de este modo a más de la mitad de los trabajadores del Perú en la inestabilidad laboral, incumplimiento así con los parámetros establecidos por las normas internacionales como son el Protocolo de San Salvador entre otros. En tal sentido, los cambios normativos planteados resultan necesarios.

Por otro lado, la propuesta legislativa es viable, debido a que no colisiona con otras normas o programas promovidos por el Estado, sino por el contrario otorga una mayor protección a los trabajadores al garantizar que los contratos temporales sean realizados únicamente siguiendo el principio de causalidad. Asimismo, conforme lo señalado en los fundamentos de la modificación, el costo laboral de contratar a un trabajador a plazo temporal es el mismo que el de contratar a un trabajador a plazo indeterminado, por lo cual no generará gastos adicionales a las partes de la relación laboral. De esta manera, la propuesta resulta jurídicamente viable y respetuosa del ordenamiento vigente.

Finalmente, es importante resaltar que esta reforma resulta oportuna ya que conforme a lo señalado en los fundamentos precedentes, existe una gran cantidad de trabajadores con contratos temporales lo cual tiene un impacto negativo sobre su productividad, ya que la excesiva rotación y la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa reduce las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento en el trabajo. Por tanto, a fin de mejorar las condiciones del trabajador al ser la parte más perjudicada

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

de la relación laboral, es oportuno regular adecuadamente la contratación temporal.

Cabe precisar que las modificaciones propuestas en el presente Predictamen, son coherentes con los consensos alcanzados por las diferentes propuestas de reforma laboral realizadas por la Comisión de Expertos del Proyecto de Reforma de la Ley General de Trabajo en el año 2011, la Comisión Técnica del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo en el año 2014 y la Comisión Sectorial del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo para el Anteproyecto del Código de Trabajo en el año 2022; así como las propuestas del sector trabajador, empleador y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre los artículos que no alcanzaron consenso en la elaboración del Proyecto de Ley General de Trabajo (2006).

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera que, luego del estudio sobre el contenido de las iniciativas legislativas anteriores, el derecho comparado, resulta necesario, viable y oportuno aprobar una modificación en materia de reglas de prescripción laboral.

IV.4 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. En ese sentido, se propone la modificación de los artículos 96, 97, 100, 101, 104, 105, 106, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121 y 122 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

Modificaciones al Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 37.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se	Artículo 37.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

[...]

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

[...]

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna

Artículo 37-A. Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:

a) El contrato intermitente, aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

El contrato se celebra obligatoriamente 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.

b) El contrato de temporada, aquel celebrado 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 repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En este contrato deberá constar la duración de la temporada; la naturaleza de la actividad de la empresa,

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

	<p>establecimiento o explotación; y la naturaleza de las labores del trabajador.</p> <p>El empleador comunica (por escrito) al trabajador dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, instándolo a presentarse en la empresa, explotación o establecimiento.</p> <p>En los contratos señalados en los literales a) y b), el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período efectivamente laborado.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Artículo 96. Los contratos de trabajo de duración determinada se celebran cuando lo requieran las necesidades del mercado o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.</p>
<p>Artículo 97.- Son contratos de naturaleza temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad. b) El contrato por necesidades del mercado. c) El contrato por reconversión empresarial. 	<p>Artículo 97. Son contratos de duración determinada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El contrato por inicio de una nueva actividad empresarial. b) El contrato por necesidades coyunturales del mercado. c) El contrato de suplencia. d) El contrato de emergencia. e) El contrato por obra determinada o para servicio específico.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 100. El contrato por inicio de una nueva actividad empresarial es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de una nueva actividad empresarial.</p> <p>Se entiende como nueva actividad empresarial, tanto al inicio de la actividad productiva como a la posterior apertura de nuevos establecimientos.</p> <p>Solo puede ser utilizado dentro de los doce meses contados desde el inicio de la actividad productiva o de la apertura del nuevo establecimiento. En el segundo supuesto es utilizado únicamente para aquellos trabajadores que inicien su relación laboral en el nuevo establecimiento.</p>
<p>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.</p> <p>En los contratos temporales por necesidades del mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>La duración máxima de este contrato es de seis meses contados desde el incremento coyuntural de la producción.</p> <p>Este contrato no es utilizado para atender incrementos coyunturales de la producción de carácter cíclico o de temporada.</p>
<p>Artículo 104.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador</p>	<p>Artículo 104. El contrato de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

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.

con el objeto **de sustituir** a un trabajador 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 al centro de trabajo.

Esta modalidad **de contratación también se utiliza para cubrir** puestos de trabajo cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores.

En **ambos casos** el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando **a la finalización de la suspensión o al retorno al puesto de trabajo previo al desarrollo temporal de otras labores**, la extinción del contrato de suplencia.

El contrato de suplencia tiene la misma duración que el establecido en la resolución administrativa o documento pertinente, mediante el cual, se le informa al trabajador suplido la aprobación de la suspensión del vínculo laboral o el desarrollo temporal de otras labores. La duración máxima de este contrato está sujeta al plazo requerido de sustitución, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias.

Artículo 105.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

Artículo 105. El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor **que afecten directamente a la empresa. La duración máxima de este contrato es de seis meses contados desde el inicio de la emergencia.**

Dicho plazo puede prorrogarse por única vez como máximo por seis meses, siempre que se acredite la continuidad de la emergencia, para lo cual la empresa debe solicitar, en un plazo no menor a 15 días hábiles anteriores al término de contrato, la aprobación de la

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

	<p>prórroga a la autoridad administrativa de trabajo.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 106. El contrato por obra determinada o para servicio específico es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido. La duración está sujeta a la conclusión de la obra o el servicio específico para el que fue contratado.</p> <p>La obra determinada es aquella cuyo inicio, fin, objeto y alcances son claramente identificables en el tiempo. El servicio específico es realizado por profesionales, técnicos o científicos, o por personal capacitado en disciplina, rama o especialidad que ejecuta un servicio previamente establecido, concreto y puntual requerido por el empleador.</p> <p>En los casos de intermediación o tercerización de servicios, este tipo de contrato tiene la misma duración que el contrato celebrado entre la empresa tercerizadora o intermediadora y la empresa principal o usuaria del servicio.</p> <p>En este tipo de contrato podrá celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o para el servicio específico objeto de la contratación.</p>
<p>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.</p>	<p>Artículo 115. Los contratos de trabajo de duración determinada deben constar por escrito, por triplicado y señalar en forma expresa las causas objetivas que justifiquen la contratación temporal, la duración del contrato, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p>
<p>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.</p>	<p>Artículo 116. Cada parte conserva una copia y la tercera será presentada por el empleador, dentro de los cuarenta días naturales de su celebración, a la autoridad administrativa de trabajo para efectos de su registro y</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

<p>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."</p>	<p>verificación de la veracidad de los datos consignados en el mismo.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo dispone 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 los incisos e) y f) del artículo 120, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.</p>
<p>Artículo 117.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 117. Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos 100, 101, 104, 105 y 106, pueden celebrarse contratos por períodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.</p> <p>En los casos que corresponda pueden celebrarse con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades, siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de treinta y seis meses. Este plazo no es aplicable a los contratos de suplencia y por obra determinada o para servicio específico.</p>
<p>Artículo 118.- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.</p>	<p>Artículo 118. En los contratos de duración determinada rige el periodo de prueba establecido en el artículo 43.</p> <p>En caso de reingreso del trabajador se suma el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres años desde el cese o que sea a un puesto distinto.</p> <p>En caso la duración del contrato sea menor a un año, el periodo de prueba será igual a la cuarta parte del plazo estipulado.</p>
<p>Artículo 119.- Si el empleador, vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el</p>	<p>Artículo 119. Cumplido el periodo de prueba el trabajador adquiere el derecho a no ser</p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

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.

despedido sin causa justificada. Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, **salvo en los casos de nulidad de despido, debe** 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 **duración determinada** se consideran como de duración indeterminada **si ocurre alguno de los siguientes supuestos:**

- a. El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el contrato o después las prórrogas pactadas si estas exceden el límite máximo permitido **en el artículo 117°.**
- b. **El contrato por inicio de una nueva actividad empresarial, si cumplido el plazo máximo de contratación establecido en el artículo 100, la nueva actividad empresarial continúa y el trabajador continúa laborando.**
- c. El contrato por obra determinada o **para** servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o el servicio materia del contrato, sin haber operado renovación.
- d. El contrato de suplencia, **si el trabajador continúa laborando, cuando el titular del puesto sustituido se ha reincorporado** o no se reincorpora vencido el término legal o convencional.
- e. **El contrato es simulado o ha sido celebrado con fraude a las disposiciones de la presente Ley y normas reglamentarias.**
- f. **El contrato no celebrado por escrito o que no consigna la causa objetiva de la contratación.**

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

<p>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.</p>	<p>Artículo 121. El trabajador sujeto a un contrato de duración indeterminada que cese no podrá ser recontratado mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un año desde la extinción de la relación de trabajo.</p>
<p>Artículo 122.- Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron 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.</p>	<p>Artículo 122. El trabajador contratado por tiempo determinado tiene los mismos derechos que por ley, convenio colectivo, pacto o costumbre, tuviera el trabajador con contrato de duración indeterminada del mismo centro de trabajo, así como la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato.</p>

IV.5 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 4 de abril de 2023, solicitó opinión a ocho entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	Oficio No. 1339-PL004294-2022-2023-P-CTSS-CR	No
2	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio No. 1340-PL004294-2022-2023-P-CTSS-CR	En contra
3	Ministerio de Economía y Finanzas - MEF	Oficio No. 1341-PL004294-2022-2023-P-CTSS-CR	No
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 1342-PL004294-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que, a la fecha, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solo ha recibido respuesta por parte de la Sociedad Nacional de Industrias. En ese sentido, procedemos a indicar la posición institucional recibida.

- Los contratos a plazo fijo se encuentran regulados con una doble finalidad: por un lado promover el empleo y por el otro otorgar a los

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

empresas de un instrumento que les permita adaptar de modo rápido su plana de trabajadores a las necesidades fluctuantes del mercado.

- No se ha considerado el factor de la inflación así como el contexto social y económico.
- Los cambios normativos en materia laboral deben ser realizados con la participación de todos los sectores a los cuales se les aplica.

Al respecto es importante señalar que conforme a lo señalado precedentemente, la contratación temporal no ha logrado promover el empleo formal debido a que el índice de informalidad en nuestro país sigue siendo mayor al 70%.

V.5 Análisis costo beneficio

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos considerar lo establecido por el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, Ley 26889, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2022-JUS que establece lo siguiente:

“Artículo 9.- Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma

9.1 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos es empleado para conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilidad apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales.

9.2 La necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

9.3 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; así como

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.”

Al respecto, la presente iniciativa legislativa no genera costos al erario nacional. Por el contrario, esta propuesta representa un beneficio hacia los trabajadores.

Asimismo, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

Ventajas

- Mejora la estabilidad laboral en nuestro país.
- Genera una mayor productividad debido a que los trabajadores tendrán una estabilidad laboral.
- Mejora la relación Trabajador-empleador
- Aminora la discriminación remunerativa entre los trabajadores a plazo indeterminado y plazo fijo

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 4594/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, SOBRE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 1. Modificación de los artículos 96, 97, 100, 101, 104, 105, 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, 104, 105, 106, 115, 116, 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 CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CAPÍTULO I. NATURALEZA Y TIPOS

Artículo 96. Los contratos de trabajo **de duración determinada se celebran** cuando lo requieran las necesidades del mercado o cuando 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:

- a) El contrato por inicio de una nueva actividad **empresarial**.
- b) El contrato por necesidades **coyunturales** del mercado.
- c) El contrato de suplencia.
- d) El contrato de emergencia.
- e) El contrato por **obra determinada o para servicio** específico.

Capítulo II. DISPOSICIONES PARA LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

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

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

Se entiende como nueva actividad **empresarial**, tanto al inicio de la actividad productiva como a la posterior apertura de nuevos establecimientos.

Solo puede ser utilizado dentro de los doce meses contados desde el inicio de la actividad productiva o de la apertura del nuevo establecimiento. En el segundo supuesto es utilizado únicamente para aquellos trabajadores que inicien su relación laboral en el nuevo establecimiento.

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.**

La duración máxima de este contrato es de seis meses contados desde el incremento coyuntural de la producción.

Este contrato no es utilizado para atender incrementos coyunturales de la producción de carácter cíclico o de temporada.

Artículo 104. El contrato de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto **de sustituir** a un trabajador 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 al centro de trabajo.

Esta modalidad **de contratación también se utiliza para cubrir** puestos de trabajo cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores.

En **ambos casos** el empleador deberá reservar el puesto a su titular, operando **a la finalización de la suspensión o al retorno al puesto de trabajo previo al desarrollo temporal de otras labores**, la extinción del contrato de suplencia.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

El contrato de suplencia tiene la misma duración que el establecido en la resolución administrativa o documento pertinente, mediante el cual, se le informa al trabajador suplido la aprobación de la suspensión del vínculo laboral o el desarrollo temporal de otras labores. La duración máxima de este contrato está sujeta al plazo requerido de sustitución, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias.

Artículo 105. El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor **que afecten directamente a la empresa. La duración máxima de este contrato es de seis meses contados desde el inicio de la emergencia.**

Dicho plazo puede prorrogarse por única vez como máximo por seis meses, siempre que se acredite la continuidad de la emergencia, para lo cual la empresa debe solicitar, en un plazo no menor a 15 días hábiles anteriores al término de contrato, la aprobación de la prórroga a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 106. El contrato por obra determinada o **para** servicio específico es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido. **La duración está sujeta a la conclusión de la obra o el servicio específico para el que fue contratado.**

La obra determinada es aquella cuyo inicio, fin, objeto y alcances son claramente identificables en el tiempo. El servicio específico es realizado por profesionales, técnicos o científicos, o por personal capacitado en disciplina, rama o especialidad que ejecuta un servicio previamente establecido, concreto y puntual requerido por el empleador.

En los casos de intermediación o tercerización de servicios, este tipo de contrato tiene la misma duración que el contrato celebrado entre la empresa tercerizadora o intermediadora y la empresa principal o usuaria del servicio.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

En este tipo de **contrato podrá** celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o **para el** servicio **específico** objeto de la contratación.

CAPÍTULO V. REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 115. Los contratos de trabajo **de duración determinada deben** constar por escrito, por triplicado **y señalar** en forma expresa las causas objetivas que **justifiquen la contratación temporal, la 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, dentro de los cuarenta días naturales de su celebración**, 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 **dispone 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 **los incisos e) y f)** del artículo 120, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

CAPÍTULO VI - NORMAS COMUNES PARA LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 117. Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos **100, 101, 104, 105 y 106**, pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda pueden celebrarse con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades, **siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de treinta y seis meses. Este plazo no es aplicable a los contratos de suplencia y por obra determinada o para servicio específico.**

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

Artículo 118. En los contratos **de duración determinada** rige el periodo de prueba **establecido en el artículo 43.**

En caso de reingreso del trabajador se suma el tiempo laborado en cada oportunidad hasta completar la duración del período de prueba, salvo que el reingreso tenga lugar después de transcurridos tres años desde el cese o que sea a un puesto distinto.

En caso la duración del contrato sea menor a un 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 período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, **salvo en los casos de nulidad de despido, debe** 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.

CAPÍTULO VII - DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Artículo 120. Los contratos de trabajo **de duración determinada** se consideran como de duración indeterminada **si ocurre alguno de los siguientes supuestos:**

- a) El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el contrato o después las prórrogas pactadas si estas exceden el límite máximo permitido **en el artículo 117°.**
- b) **El contrato por inicio de una nueva actividad empresarial, si cumplido el plazo máximo de contratación establecido en el artículo 100, la nueva actividad empresarial continúa y el trabajador continúa laborando.**
- c) El contrato por obra determinada o **para** servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra o el servicio materia del contrato, sin haber operado renovación.

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal."

- d) El contrato de suplencia, **si el trabajador continúa laborando, cuando el titular del puesto sustituido se ha reincorporado** o no se reincorpora vencido el término legal o convencional.
- e) **El contrato es simulado o ha sido celebrado con fraude a las disposiciones de la presente Ley y normas reglamentarias.**
- f) **El contrato no celebrado por escrito o que no consigna la causa objetiva de la contratación.**

Artículo 121. El trabajador sujeto a un contrato de duración indeterminada que cese no podrá ser recontratado mediante contratos de duración determinada salvo que haya transcurrido un año desde la extinción de la relación de trabajo.

CAPÍTULO VIII - DERECHOS Y BENEFICIOS

Artículo 122. El trabajador contratado por tiempo determinado tiene los mismos derechos que por ley, convenio colectivo, pacto o costumbre, tuviera el trabajador con contrato de duración indeterminada del mismo centro de trabajo, así como la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato."

Artículo 2. Incorporación del artículo 37-A al Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo.

Se incorpora el artículo 37-A al Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, con el siguiente término:

"Artículo 37-A. Se considera contratos de trabajo de duración indeterminada:

- a) **El contrato intermitente, aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de la actividad de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.**

El contrato se celebra obligatoriamente por escrito y consigna con precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

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.

- b) El contrato de temporada: aquel celebrado 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 repetición en períodos cíclicos en función a la naturaleza de la actividad productiva.**

En este contrato deberá constar la duración de la temporada; la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y la naturaleza de las labores del trabajador.

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

En los contratos señalados en los literales a) y b), el periodo en que el trabajador no preste servicios efectivos es considerado como suspensión perfecta del contrato de trabajo. El tiempo de servicios y los derechos que deriven del mismo se determinarán en función del período 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 transcurridos seis meses contados desde su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”

SEGUNDA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo, en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la vigencia de la presente ley, adecúa el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Se derogan los artículos 98, 99, 102, 103, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 114 y 125 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo, así como toda norma que se oponga a la presente ley.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 23 de junio de 2023.