

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 22 al 28 de enero de 2023

- 1** Falta de justificación de la causa de contratación en los contratos de trabajo temporales genera falta por contratación fraudulenta - Decisión del TFL

FALTA DE JUSTIFICACIÓN DE LA CAUSA DE CONTRATACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES GENERA FALTA POR CONTRATACIÓN FRAUDULENTA - DECISIÓN DEL TFL



A través de la Resolución N° 020-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala el Tribunal de Fiscalización Laboral recordó que **en materia de contratación laboral**, según lo regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contenida en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, **se prefiere la contratación a plazo indeterminado mientras que la excepción es la contratación a plazo fijo**.

Asimismo, precisó que, conforme al artículo 72° del TUO de la LPCL, los contratos de trabajo en modalidad temporal deben celebrarse por escrito, indicando en forma expresa su duración, y las **causas objetivas determinantes de la contratación**.

En esa línea, y de acuerdo con lo señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, se resaltó que los contratos a plazo fijo tienen carácter excepcional y su uso procede, únicamente, cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar.

De esta manera, se ratifica la existencia de infracción en materia de relaciones laborales, señalando que, en el caso bajo análisis, se habría incurrido en una **infracción muy grave** prevista en el numeral 25.5 del artículo 25° del RLGIT, por *"El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación"*.

La decisión del Tribunal también señala, en atención al caso concreto y respecto a los contratos intermitentes que, conforme al artículo 64° del D.S. N° 003-97-TR, estos son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, **para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas**, debiendo precisarse la necesidad real y objetiva que tiene la empresa que justifica la contratación del trabajador bajo dicha modalidad, realizando una actividad que no sea ni permanente ni continuada.



Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Conforme a lo señalado en la LPCL, nuestra legislación laboral permite el uso de contratos temporales de trabajo entre los que se encuentran:

Contratos de naturaleza temporal

- Por inicio o incremento de nueva actividad.
- Por necesidades del mercado.
- Por reconversión empresarial.

Contratos de naturaleza accidental

- Contrato Ocasional.
- Contrato de Suplencia.
- Contrato de Emergencia.

Contratos para obra o servicio

- Contrato para obra determinada o servicio específico.
- Contrato Intermitente.
- Contrato de Temporada.