

SUMARIO

Introducción

1. **Contratos temporales más utilizados en el mercado laboral**
 - 1.1. Contrato a plazo determinado por inicio de actividad
 - 1.2. Contrato de promoción de la exportación no tradicional
 - 1.3. Contrato para obra determinada o servicio específico
2. **La realidad peruana: el fomento del empleo temporal**
3. **Los efectos perjudiciales de la política de fomento del empleo temporal**
4. **Conclusiones**
5. **Bibliografía**

INTRODUCCIÓN

A pesar de que nuestra legislación reafirma el principio de causalidad respecto de la contratación temporal –sólo se acude a este tipo de contratos para actividades estrictamente transitorias– en la regulación específica de cada uno de los tipos contractuales se aprecia una marcada intención por promover este tipo de contratos. Nuestra normativa los regula de manera amplia, sin vincularlos, en algunos casos y necesariamente, a la naturaleza transitoria o temporal de las actividades productivas que busca satisfacer el empleador.

La doctrina nacional ha efectuado innumerables críticas y grandes esfuerzos de interpretación para conciliar algunos contratos temporales con el principio de causalidad. Se ha tratado de encausar la utilización de los diferentes tipos de contratos temporales conforme a dicho principio y para actividades estrictamente temporales.

La jurisprudencia, en especial la del Tribunal Constitucional, se ha ocupado de fijar ciertos límites a la contratación temporal, recordándonos que el principio de causalidad se encuentra vigente en nuestra legislación. A pesar de ello, la utilización intensiva y creciente de este tipo de contratos ha ido en aumento en los últimos años planteándonos, desde la economía y el derecho, algunas respuestas para contener este uso.

La regulación laboral vigente en materia de contratación temporal recoge un importante número de figuras contractuales de diferentes características, utilizando muchas de ellas como instrumentos para la generación de empleo temporal.

De la información estadística⁽¹⁾, tenemos que a nivel nacional, el 20,1% del total de asalariados privados está contratado bajo alguna de las modalidades a plazo fijo (el 52,8% de estos trabajadores

se concentra en la actividad de servicios) mientras que el 10,3% posee un contrato indefinido. Si comparamos los niveles de ingreso, apreciamos que el ingreso mensual promedio de los trabajadores a plazo fijo es de S/. 1 060, mientras que el de los trabajadores a plazo indefinido es de S/. 2 913, la diferencia es de casi el triple.

La utilización intensiva de este tipo de contratos ha traído consecuencias graves: alta rotación de mano de obra, bajos niveles de capacitación laboral, menores salarios en promedio, afectación a las organizaciones de trabajadores y perjuicios directos a los regímenes de protección social en salud y pensiones como veremos más adelante.

1. CONTRATOS TEMPORALES MÁS UTILIZADOS EN EL MERCADO LABORAL

De las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) apreciamos que en el año 2006 en Lima Metropolitana⁽²⁾ los contratos temporales más utilizados por los empleadores son el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad con un 44,2% sobre el total de contratos temporales registrados (Artículo 57° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral -LPCL-), el contrato por necesidades del mercado con un 19,9%, el contrato de promoción de exportaciones no tradicionales con un 16,3% (Decreto Ley N° 22342) y finalmente el contrato para obra determinada o servicio específico con un 13,9% (Artículo 63° de la LPCL). Entre estos cuatro tipos de contratos se concentra un porcentaje que asciende al 94,2% de la contratación temporal en Lima Metropolitana (*Ver gráfico N° 1 en la siguiente página*).

Cabe precisar que los contratos temporales más representativos son a la vez los más criticados por la doctrina laboral debido, por decir lo menos, a su “dudosa” naturaleza temporal⁽³⁾.

1.1. Contrato a plazo determinado por inicio de actividad

La contratación de un trabajador a plazo determinado responde a un criterio de causalidad, es decir, tienen por objeto la prestación de servicios que por su propia naturaleza sean temporales.

La regulación actual del contrato por inicio de actividades no responde a dicho criterio al incluir otros supuestos que exceden el de inicio de actividades (tales como el inicio de una nueva actividad empresarial, el

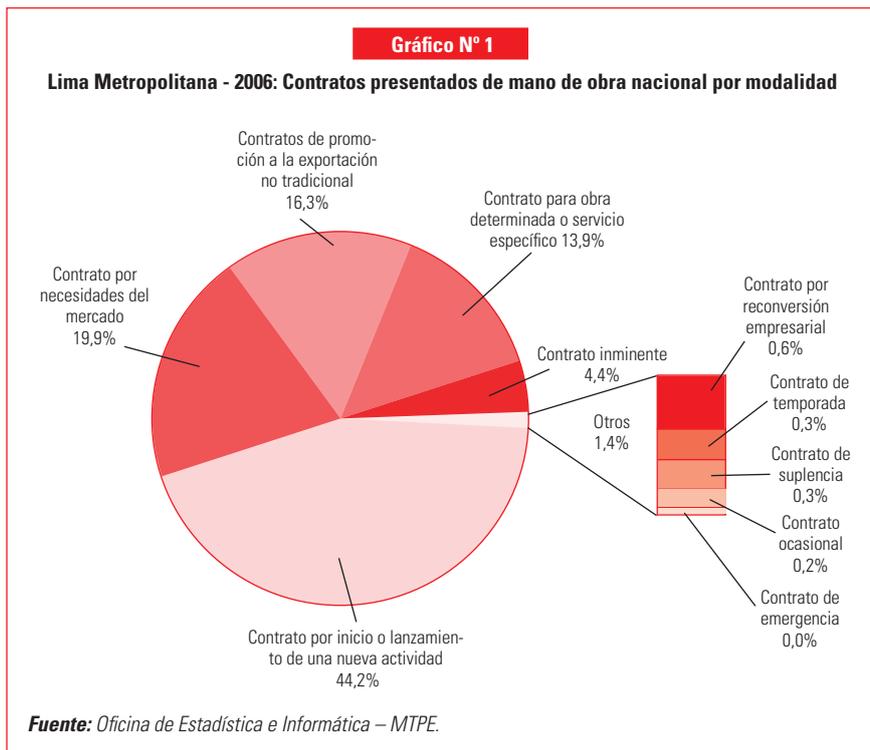
La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida

Fernando Cuadros Luque^(*)
Christian Sánchez Reyes^(**)

(*) *Licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico, asesor del Gabinete de Asesores del MTPE*

(**) *Abogado, egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Gabinete de Asesores del MTPE*

La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida



incremento de las actividades y la apertura de nuevos establecimientos). En el mismo sentido, el plazo máximo de contratación de tres años fijado para este tipo de contratos aparece como excesivo y arbitrario no sujeto a razones objetivas que permitan fijar un tiempo promedio de duración de la "incertidumbre que suele acompañar el inicio de una nueva actividad empresarial" (4).

La extrema flexibilidad y los amplios supuestos que cubren la regulación de este tipo de contrato hacen que sea el más utilizado entre los contratos a plazo determinado. Tomando en consideración que la mayoría de las nuevas empresas en nuestro país tienen un horizonte de vida entre uno y dos años, en el debate del Anteproyecto de Ley General del Trabajo, el MTPE propuso mantener dicho contrato restringiendo su utilización para la contratación de trabajadores por nuevas empresas que inicien sus actividades empresariales en el mercado así como por la apertura del primer establecimiento en una provincia distinta a aquélla en la que se inició la actividad empresarial. La causa de este tipo de contrato sería el riesgo empresarial al inicio de las actividades en el nuevo mercado. La propuesta del MTPE reducía el plazo máximo de este tipo de contratación a un año estableciendo que de continuar

las actividades empresariales, y por tanto superado el riesgo empresarial, el contrato vigente debía continuar reputándose como uno a plazo indeterminado.

1.2. Contrato de promoción de la exportación no tradicional

Regulado por el Decreto Ley N° 22342 del 22 de noviembre de 1978, a la fecha ha cumplido casi 20 años de vigencia en nuestra legislación. El artículo 32° de dicha norma señala que la contratación dependerá de: (1) un contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina y (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. Las empresas podrán contratar personal eventual en el número que requieran y los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario.

Los contratos temporales celebrados al amparo de dicha norma, en un principio regulados por el marco normativo del Decreto Ley N° 18138 y ahora el régimen de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, están desvinculados del principio de causalidad. Tal y como lo han señalado diversos autores,

este tipo de contratos no responden a necesidades temporales de la empresa sino a las permanentes, avalando incluso la fragmentación del proceso productivo permitiendo la contratación de trabajadores temporales según la cantidad de contratos de exportación que tenga la empresa con sus clientes. De esta forma, el trabajador que prestó servicios para un lote de producción, no tiene ninguna garantía de ser contratado nuevamente para el siguiente aún cuando se trate del mismo cliente de la empresa exportadora (5).

La naturaleza jurídica de este tipo de contratos temporales explica por sí sola su utilización intensiva.

1.3. Contrato para obra determinada o servicio específico

La doctrina coincide en señalar que la regulación de este tipo de contrato deja abierto un amplio campo para su uso arbitrario y desvinculado del principio de causalidad. Las críticas principales se centran en señalar que tal cual ha sido regulado a través del artículo 63° de la LPCL su naturaleza cuestiona la vigencia del principio de causalidad (6). La imprecisa definición que hace la LPCL de este tipo de contrato ha permitido, sino incentivado, su utilización preferente para la tercerización de servicios y la intermediación laboral para actividades especializadas y complementarias.

De esta forma, la duración del contrato de trabajo queda sujeta a la duración de la ejecución de la obra o de la prestación del servicio a favor de la principal. La temporalidad del contrato queda así definida no tanto por la naturaleza de las labores que desarrolla la empresa tercerizadora o de intermediación, cuya actividad empresarial es de carácter permanente, sino por la temporalidad del contrato que une a esta con la principal.

Una vez concluida la ejecución del servicio o de la obra encargada, el contrato queda resuelto sin que nada garantice la posterior contratación del trabajador si se presentara una nueva obra o un nuevo servicio aún con la misma principal. El riesgo de la actividad se traslada fácilmente al trabajador generando un terreno fecundo para la rotación de personal y la actividad permanente de la empresa puede ser fraccionada en función a los contratos que esta celebre con las principales (7).

2. LA REALIDAD PERUANA: EL FOMENTO DEL EMPLEO TEMPORAL

El uso intensivo de los tres tipos de contratos analizados en el punto anterior corresponden a lo que la doctrina ha denominado como el "fomento del empleo temporal" a través del uso de contratos temporales "desvirtuados" o lo que la doctrina española ha denominado como "contratación temporal coyuntural".

La contratación temporal coyuntural, es un instrumento válido de fomento del empleo de naturaleza temporal que al introducir una excepción a la vigencia del principio de causalidad (autorizando por ley la utilización de contratos temporales para actividades permanentes). Debe estar justificado en la satisfacción de intereses de igual o mayor jerarquía que aquellos que se ven afectados con su utilización como política de fomento del empleo.

Por tratarse de una política que afectaría la estabilidad en el empleo (que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente) así como el ejercicio de otros derechos constitucionales vinculados a ella. Su utilización deber estar sujeta a parámetros de razonabilidad: debe ser una política temporal (su aplicación en el tiempo debe estar sujeta a una evaluación de la medida de fomento introduciendo los correctivos necesarios, de convertirse en una política permanente sería desproporcionada y discriminatoria), debe estar orientada al logro de fines u objetivos constitucionalmente relevantes (focalizada en la protección o fomento del empleo de aquellos trabajadores que encuentran dificultades serias para insertarse en el mercado de trabajo como por ejemplo fomentar el acceso al empleo de personas con discapacidad, con mayores períodos de desempleo, entre otros criterios objetivos), y debe responder a un debate previo de los actores sociales involucrados.

Resulta ilustrativo lo ocurrido en la legislación laboral española: en los inicios de la década de los ochenta la contratación temporal fue utilizada como un instrumento de la política de fomento del empleo, siendo una política temporal, destinada a fomentar el acceso al empleo de aquellos trabajadores que mostraban mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, posteriormente y con le propósito de mantener un equilibrio entre lo individual y lo colectivo, el control de la utilización de este tipo de contratos y en otros casos la complementariedad de la regulación de los mismos fue encargada a las sujetos colectivos a través de la negociación colectiva, equilibrio natural en un escenario de flexibilización⁽⁸⁾.

Hay que resaltar que en esta experiencia particular los actores sociales (representantes de trabajadores y empleadores) jugaban un rol destacado en la determinación de los objetivos de la política que el Estado asumiría, legitimando los cambios normativos y dotando al proceso de un control de la legislación.

Casi poco más de una década después, el camino iniciado desde principios de los años 80 tuvo que ser revertido a partir de una nueva definición de las reglas de la contratación temporal fijadas por los actores sociales luego de constatar que las políticas iniciales de contratación temporal para fomento del empleo, en principio pensadas como coyunturales, por su aplicación constante a lo largo de los años se habían convertido en medidas prácticamente estructurales generando un serie de perjuicios por todos conocidos en la mano de obra (diferencias en el nivel de protección de los trabajadores, desigualdades salariales, escasa calificación y capacitación de los trabajadores temporales, entre otros). De esta forma, los actores sociales creyeron conveniente restablecer el principio de causalidad (relacionando el uso de contratos temporales con la satisfacción de necesidades empresariales de naturaleza temporal) y fomentar la contratación a plazo indefinido a través de una serie de incentivos para la celebración de este tipo de contratos.

La aplicación de la política de fomento del empleo temporal en nuestro país contrasta con la experiencia anterior en tanto ha estado desprovista de mínimos criterios de razonabilidad: la utilización de contratos temporales lleva más de una década desde la reforma laboral de principios de la década de los años 90

(en el caso de la utilización intensiva del contrato temporal de promoción de la exportación no tradicional su vigencia se remonta a la finales de la década de los años 70), no ha sido aplicada para fomentar el ingreso al mercado de trabajo de determinados grupos de trabajadores menos favorecidos sino que es una medida de alcance general y ha generado serias dificultades, en relación a los escasos beneficios en la generación de empleo, en el ejercicio de otros derechos de los trabajadores como veremos más adelante (negociación colectiva, remuneración digna y suficiente, estabilidad en el empleo como parte del derecho al trabajo).

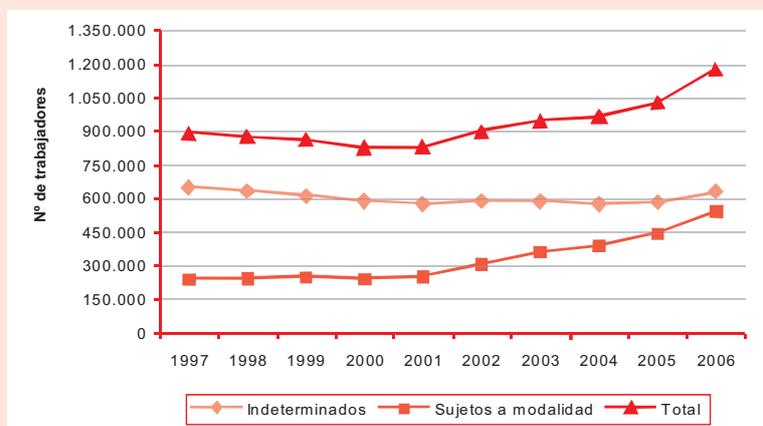
3. LOS EFECTOS PERJUDICIALES DE LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO TEMPORAL

Los cambios en la regulación de la contratación temporal realizados a inicios de la década del noventa que incluyeron la ampliación de modalidades contractuales y de la duración máxima de las mismas, así como el relajamiento de los trámites administrativos para el uso de contratos temporales trajeron consigo un conjunto de efectos negativos en el mercado de trabajo.

Si bien, luego de la reforma laboral se incrementó el empleo, éste se dio fundamentalmente bajo modalidades de contratación temporal. En el gráfico N° 2, donde se puede apreciar la marcada tendencia positiva del número de trabajadores con contrato a plazo fijo en empresas de 5 a más ocupados, que contrasta con la evolución negativa de los trabajadores con contrato indefinido.

Gráfico N° 2

Evolución del N° de trabajadores en planilas por tipo de contrato



Fuente: Oficina de Estadística e Informática – MTPE.
Información de las Hojas Resumen de Planillas

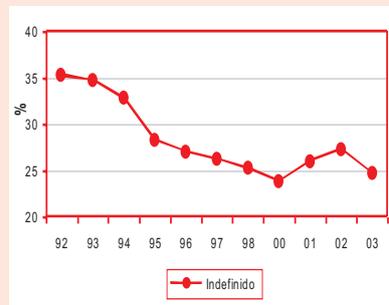
La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida

Adicionalmente, es importante precisar que esta misma tendencia negativa en la trayectoria de la contratación indefinida se dio en Lima Metropolitana, según información de la Encuesta de Niveles de Empleo y la Encuesta Nacional de Hogares, que incluyen a los ocupados en cualquier tamaño de empresa (ver Gráfico N° 3).

Estas apreciaciones son congruentes con el fuerte crecimiento observado en el número de contratos a plazo fijo registrados ante la Autoridad del Trabajo a partir de la década del noventa, especialmente para el caso de las modalidades temporales (inicio o lanzamiento de una nueva actividad y por necesidades de mercado), de obra o servicio (obra determinada y servicio específico) y de promoción a la exportación no tradicional (ver Gráficos N° 4 y N° 5).

Cabe señalar que éste fenómeno tuvo una correlación negativa con el nivel de calificación de los trabajadores, es decir,

Gráfico N° 3
Evolución de la proporción de ocupados con contrato indefinido en el Sector Privado Lima Metropolitana



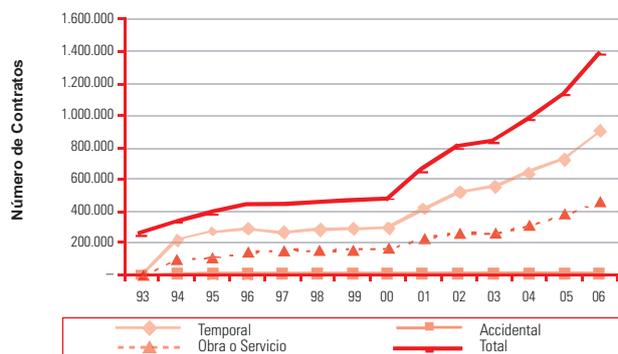
Fuente: Encuesta de Niveles de empleo 1992-1995 (MTPE), Encuesta Nacional de Hogares III trimestre 1996-2001 (MTPE-INEI) y encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo III trimestre 2002-2003 (MTPE)

el uso de contratos a plazo fijo se dio con mayor intensidad con los obreros y empleados, manteniéndose constante para el caso de los ejecutivos, donde predomina la contratación indefinida.

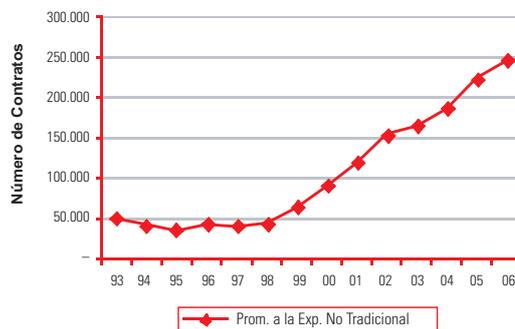
Por otro lado, se observa una importante brecha de ingresos entre trabajadores que pertenecen a un mismo grupo ocupacional pero que han sido contratados bajo distintas modalidades (indefinido o a plazo fijo). Lo anterior, llevaría a pensar (en un contexto de reducción de los costos de despido y de plazos muy cortos de duración de los contratos) que los empresarios estarían utilizando la contratación temporal como un mecanismo para incrementar su poder de negociación con el trabajador al momento de renovar los contratos, a fin de: i) acordar menores salarios con el objeto de reducir rápidamente los costos laborales ante fluctuaciones negativas de la demanda o mantenerlos estancados en

Gráfico N° 4

Evolución de Contratos Presentados por Modalidad 1993 - 2006



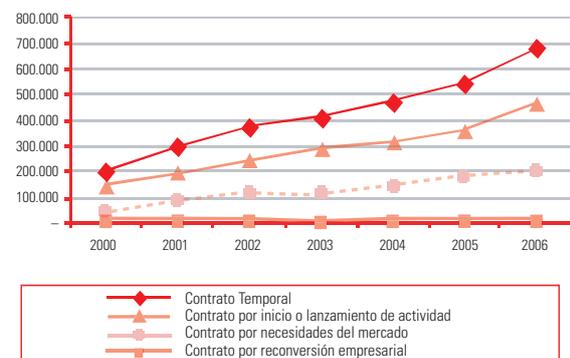
Contratos de Promoción a la Exportación No Tradicional 1993 - 2006



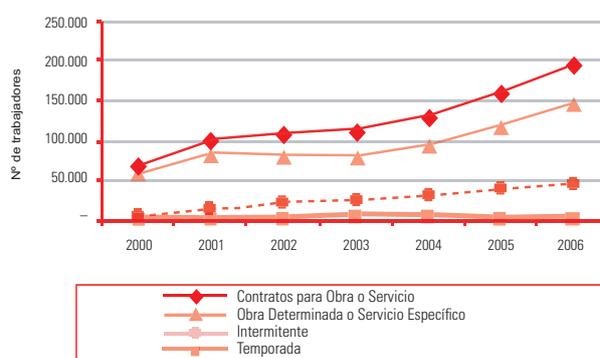
Fuente: Oficina de Estadística e Informática - MTPE

Gráfico N° 5

Lima Metropolitana - Evolución de Contratos Temporales Presentados por Naturaleza (2000 - 2006)



Lima Metropolitana - Evolución de Contratos para Obra o Servicio Presentados por Naturaleza (2000 - 2006)

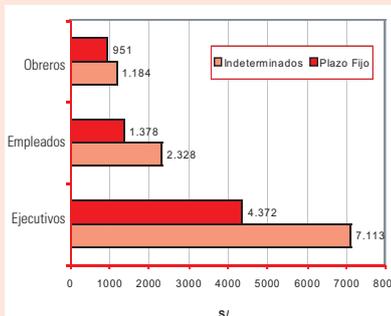


Fuente: Oficina de Estadística e Informática - MTPE

La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida

Gráfico N° 6

2006: Ingreso Promedio por ocupación y tipo de contrato



Fuente: Oficina de Estadística e Informática - MTPE
Información de las Hojas de Resumen de Planillas

caso contrario; o ii) trasladarle el costo de posibles incrementos en los costos laborales no salariales a través de reducciones en las remuneraciones (considerando que actualmente existen niveles bajos de inflación)⁽⁹⁾.

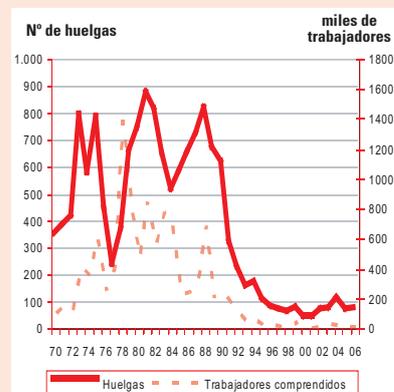
En esa misma línea, ante el incremento observado en la contratación temporal a pesar de la eliminación de la estabilidad laboral absoluta y la reducción de los costos de despido, se podría deducir que las empresas usarían intensivamente esta modalidad como un elemento disuasorio contra la afiliación sindical de los trabajadores, toda vez que la prerrogativa de renovación de contratos recae en los empleadores⁽¹⁰⁾. En ese sentido, durante la década de los noventa se apreció una gran caída del nivel de sindicación a nivel nacional, así como en el número de convenios colectivos registrados y en la cantidad de huelgas, tendencia que se revirtió muy ligeramente en los últimos años (ver Gráficos N° 7 y N° 8).

Otro de los fenómenos observados producto del uso intensivo de la contratación temporal es el incremento de la tasa de rotación laboral, es decir del flujo de entradas y salidas del mercado de trabajo, lo cual ha redundado por un lado en una menor duración media del empleo⁽¹¹⁾ (traducida en una mayor percepción de inseguridad laboral) y por otro en un nivel pobre de capacitación laboral (que redunda en un menor nivel de productividad laboral), especialmente para el caso de los trabajadores con menor calificación, ya que dada una alta rotación laboral, los plazos en los que la empresa debería recuperar su inversión en capacitación se reducen tanto que la hacen prácticamente inviable⁽¹²⁾.

De esta manera, se observa que la mayor tasa de rotación corresponde a los trabajadores contratados bajo modalidades a plazo fijo y que las empresas invierten en capacitación sólo un 3% de su gasto anual en planillas⁽¹³⁾ (ver Gráfico N° 9).

Gráfico N° 8

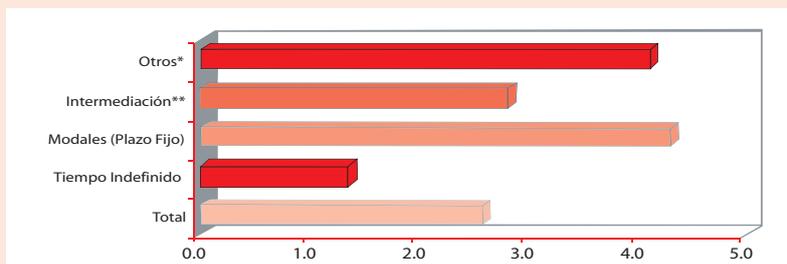
Evolución del N° de Huelgas y Trabajadores comprendidos Sector Privado 1970 - 2006



Fuente: Oficina de Estadística e Informática - MTPE.

Gráfico N° 9

Lima Metropolitana: Tasa de rotación por tipo de contrato 1/ 2003



Fuente: MTPE - DNPEPP - Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

1/ Corresponde a la tasa de rotación promedio de los 12 meses.

(*) Incluye a los trabajadores de locación de servicios y contratos de extranjeros.

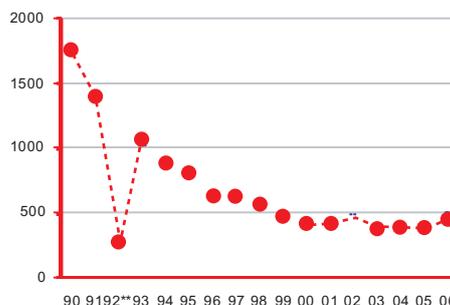
(**) Considera a los trabajadores de Services y Cooperativas destacados en las empresas usuarias.

Gráfico N° 7

Evolución de la proporción de trabajadores sindicalizados a nivel nacional



Convenios colectivos registrados a nivel nacional^(*)



(*) Incluye Pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha.

(**) La información de 1992 corresponde a Lima Metropolitana.

Fuente: Oficina de Estadística e Informática - MTPE.

Información de las Hojas de Resumen de Planillas

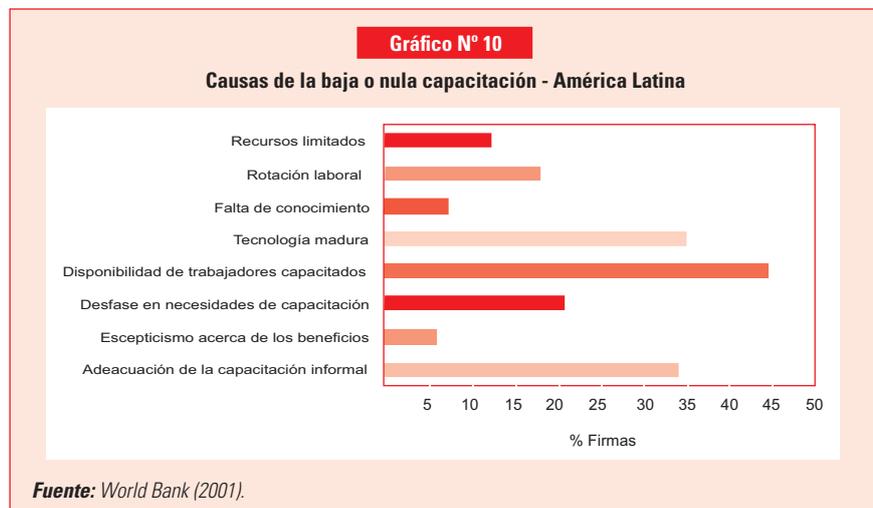
La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida

Asimismo, según información del Banco Mundial para América Latina, se puede apreciar que una de las razones principales

por las cuales los empresarios no capacitan a sus trabajadores radica en la elevada tasa de rotación laboral (ver Gráfico N° 10).

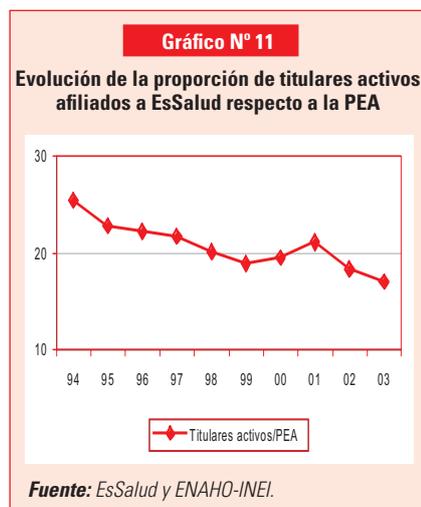
que regulan el mercado de trabajo a partir de unos objetivos definidos con antelación por la sociedad⁽¹⁷⁾. A través de un debate y consenso de los actores sociales, se debe buscar definir los objetivos que los actores desean realizar a través de una política laboral; entre ellos encontramos la aplicación de políticas que fomenten el empleo a tiempo indeterminado por los evidentes beneficios que ello genera en relación a un empleo de calidad y por las garantías que este tipo de empleo genera para el ejercicio de derechos de contenido constitucional.

- Si bien es cierto hubo un incremento en el nivel de empleo en el Perú luego de la reforma laboral de inicios de los noventa, éste se basó en la contratación de carácter temporal, lo cual generó efectos negativos en el mercado de trabajo. Entre las consecuencias encontramos, desigualdad en el nivel de ingresos de los trabajadores de una misma categoría ocupacional pero con diferente modalidad contractual, afectación de las tasas de sindicación y de negociación colectiva, incremento del flujo de entrada y salida del mercado de trabajo, con la consiguiente reducción de la duración media del empleo (mayor percepción de inseguridad laboral) y de los niveles de capacitación (menor productividad) y una menor cobertura de protección social.
- El crecimiento sostenido de la contratación a plazo fijo a partir de la década del noventa se dio a pesar de la eliminación de la estabilidad laboral absoluta y de la reducción de los costos de despido. Ello nos llevaría a pensar que los empresarios utilizarían los contratos temporales como un mecanismo para elevar su poder de negociación con los trabajadores. La finalidad sería pactar menores salarios o trasladarles el costo de posibles incrementos de los costos laborales no salariales, así como para desincentivar la afiliación sindical, toda vez que es el empleador quien decide la renovación de los contratos.
- Sin embargo, una explicación adicional al uso intensivo de la contratación temporal sería que los empresarios no confían en la estabilidad de la regulación laboral o en todo caso aún perciben un costo elevado de despido. Por ello preferirían evadir el pago de la indemnización por despido arbitrario a través de la contratación a plazo fijo.
- A partir de la evidencia empírica revisada queda la certeza que resulta necesario, tanto desde el punto de vista del derecho como de la economía, restringir el uso de la contratación temporal, dados los efectos negativos que genera en el mercado de trabajo.



De otro lado, el uso excesivo de contratos a plazo fijo habría traído efectos negativos al nivel de protección social de los trabajadores, dado que ante períodos cortos de duración del empleo, los aportes a los fondos de pensiones y salud no pueden darse con la continuidad deseada, perjudicando así la calidad de vida futura de éstos. Es más, actualmente sólo el 33% de asalariados privados se encuentra afiliado a algún seguro de salud, mientras que la afiliación a un sistema de pensiones no supera el 35%⁽¹⁴⁾.

Adicionalmente, a partir de la información presentada en el gráfico N° 11 queda claro que durante la década del noventa se dio una importante reducción en la proporción de la fuerza laboral afiliada a EsSalud (ver Gráfico N° 11).



Finalmente, es importante mencionar que el fenómeno de la contratación temporal se ha dado básicamente en el

segmento de la mediana y gran empresa, donde el 73% de los trabajadores registrados en planilla están contratados a plazo fijo (más de 2/3), mientras que en el sector de la micro y pequeña empresa predominan los trabajadores sin contrato (82%)⁽¹⁵⁾. Así, una hipótesis alternativa para el uso extendido de la contratación temporal a pesar de la supresión de la estabilidad laboral absoluta y de la reducción de costos de despido para la contratación indefinida, sería la percepción negativa por parte de los empresarios respecto a la estabilidad de las reformas laborales realizadas⁽¹⁶⁾ o al nivel de reducción de los costos de despido, prefiriendo de esta manera utilizar una modalidad que permite evadir el pago de indemnización por despido arbitrario o posibles incrementos en la misma.

4. CONCLUSIONES

- La duración del contrato de trabajo tiene que ver con la construcción de seguridad para el trabajador (un fin esencial del derecho del trabajo), como presupuesto para el ejercicio de derechos de contenido constitucional (sindicalización, negociación colectiva, derecho a una remuneración digna, entre otros). Esta seguridad en la duración de la relación laboral implica que la vigencia del contrato de trabajo no puede estar librada a la discrecionalidad del empleador, sino a la existencia de causas objetivas y razonables.
- Es necesario reforzar el principio de causalidad en la contratación temporal: sólo podrán celebrarse contratos temporales si existe una necesidad temporal concreta y definida por ley.
- Las políticas de empleo deben ser entendidas como el conjunto de normas

Sin embargo, esta medida debería ser acompañada de una reducción en los costos de la contratación indefinida, ya que de otro modo podría redundar en el crecimiento de la informalidad laboral, que implica la utilización de trabajadores sin la suscripción de un contrato formal.

- Así, una propuesta interesante sería la restricción del número de modalidades de contratación a plazo fijo y del plazo de duración de las mismas, la cual iría a la par de una reducción del costo de la indemnización por despido arbitrario; de otro lado, se debería garantizar el uso del cese colectivo para una reducción de personal por motivos económicos, estructurales o análogos menor al 10% simplificando los requisitos del procedimiento administrativo en estos casos, así como fortalecer la compensación por tiempo de servicios, devolviéndole su característica de total intangibilidad, a fin de que funcione realmente como un seguro de desempleo para los asalariados.
- Complementariamente, resultaría muy importante fortalecer la sindicación y la negociación colectiva con el objeto de equilibrar el poder de negociación entre empresarios y trabajadores y construir a partir de ello un sistema basado en pisos mínimos para los derechos económicos de los trabajadores (tales como vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, entre otros), que sirvan de puntos de partida para incrementos posteriores en los mismos, a partir de acuerdos de mejora en los niveles de productividad y de desarrollo de programas de capacitación. En esa misma línea, la negociación colectiva podría servir como un medio para que los propios sectores empresariales y sindicales regulen el uso de la contratación temporal.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. El principio de causalidad en la contratación temporal. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. N° 33. En: <http://info.mtas.es/publica/revista/default.htm>
- ARCE ORTIZ, Elmer. Estabilidad laboral y contratos temporales. Cuaderno de Trabajo N° 1. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento Académico de Derecho. Agosto 2006.
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL. "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas." En: www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200501/informe.pdf

- CHACALTANA, Juan. "Los costos Laborales en el Perú", OIT (1998).
- CHACALTANA, Juan y GARCÍA, Norberto. "Reforma laboral, capacitación y productividad: la experiencia peruana", OIT (2001).
- CHACALTANA, Juan. "Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano", (2004).
- DURÁN, Fabio. "Estudio financiero-actuarial y de la gestión de EsSalud: análisis y recomendaciones técnicas", OIT (2005).
- JARAMILLO BAANANTE, Miguel. "La regulación del mercado laboral en Perú", GRADE (2004).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. "Anuarios estadísticos 1993-2006"
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (Programas de Estadísticas y estudios Laborales-Bolletín de Economía Laboral N° 21). "La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral", (2002).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (Programas de Estadísticas y estudios Laborales). "La rotación laboral en Lima Metropolitana", (2004).
- SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime. "La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales", OIT (1999).
- SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime. "Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano", GRADE (2000).
- SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de Trabajo de Duración Determinada. ARA EDITORES. Junio 1999.

NOTAS

- (1) Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) - INEI, 2005.
- (2) Fuente: Oficina de Estadística e Informática del MTPE.
- (3) Al respecto ver: SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de Trabajo de Duración Determinada. ARA EDITORES. El autor señala, respecto del contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y con el propósito de restringir su uso haciéndolo compatible con el principio de causalidad, que tal y como se encuentra regulado en nuestra legislación hace referencia a supuestos cuya compatibilidad con la necesaria naturaleza transitoria del trabajo a realizar ha de ser examinada cuidadosamente. El hecho es que las estadísticas demuestran que los esfuerzos interpretativos de la doctrina nacional no han podido contener la utilización intensiva de este tipo de contrato.
- (4) SANGUINETTI. Op. cit. Pág. 34.
- (5) ARCE ORTIZ, Elmer. Estabilidad laboral y contratos temporales. Cuaderno de Trabajo N° 1. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento Académico de Derecho. Págs.23-24.
- (6) *Ibid.* Pág. 9.
- (7) Similares problemas ha generado este tipo

de contrato en la legislación española. "Sin embargo, con este criterio se desvirtúa la causalidad de esta modalidad contractual que se condiciona a un negocio externo a la relación laboral pactada. Aun cuando los trabajos, tareas o prestaciones sean las normales en la actividad- así, la prestación de servicios a terceros es la actividad normal de las denominadas empresas de servicios (por ejemplo, empresas de limpieza, de seguridad, de mantenimiento de edificios, etc) se admite la posibilidad de celebrar un contrato para obra o servicio determinado, de tal manera que las empresas que se dedican de forma permanente a la prestación de servicios para otras pueden contar con una plantilla exclusivamente de trabajadores temporales. A nuestro juicio, si una empresa tiene como actividad normal la prestación de servicios a terceros, el riesgo empresarial que corre derivado de la pérdida de la concesión o contrata debería ser paliado a través de los mismos mecanismos jurídicos de que gozan todas las empresas que por una u otra razón se ven obligadas a disminuir su personal y no concediéndoles el privilegio de concertar contratos para obra o servicio determinado que no responden a la finalidad para la que esta modalidad contractual ha sido creada" En: AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. El principio de causalidad en la contratación temporal. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. N° 33 Pág 112. En este caso consideramos que la legislación debería precisar la causa de este contrato ajustándola a necesidades estrictamente temporales permitiendo su uso en supuestos de tercerización de servicios pero garantizando en ellos la readmisión de los trabajadores en caso se presente una nueva obra o servicio ejecutada a favor de un tercero.

- (8) "Van a surgir así dos tipos de contratos temporales: los estructurales, que responden al principio de causalidad, y los coyunturales, que para solucionar situaciones económicas que se reputan pasajeras, permiten la contratación temporal en relación con determinados trabajadores independientemente de la naturaleza, temporal o permanente, del trabajo a desempeñar. El aumento del empleo trata de buscarse abriendo una vía «coyuntural» que permite la contratación temporal de determinados trabajadores, pero sin que se flexibilicen las posibilidades de contratación temporal estructural directamente. Se trata de «dos sistemas paralelos, contradictorios entre sí» 8 pero que se han mantenido para jugar con uno u otro según la situación cambiante del empleo."
- (9) Ver "Los costos Laborales en el Perú", Chacaltana (1998)
- (10) Ver "Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano", Saavedra (2000).
- (11) Entre 1986 y 2006 la duración media de los empleos privados se redujo de 8 a 4 años en Lima Metropolitana según datos de la Encuesta de Hogares y la Encuesta Nacional de Hogares.
- (12) Ver "Reforma laboral, capacitación y productividad: la experiencia peruana", Chacaltana y García (2001).
- (13) "Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano", Chacaltana (2004).
- (14) ENAHO-INEI, IV trimestre 2006.
- (15) ENAHO-INEI, IV trimestre 2006.
- (16) Ver "Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano", Saavedra (2000).
- (17) Así han sido definidas en el Informe de la Comisión de expertos para el Diálogo Social. "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas." En: www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200501/informe.pdf. 