

# Contratos temporales en emergencia

En nuestra columna publicada el pasado 19 de mayo reflexionamos sobre la legalidad de la no renovación de contratos a plazo fijo. Esta vez, y dado que nos encontramos en la fase 4 de la reactivación económica, con un efecto rebote en el PBI en comparación con los meses iniciales de la cuarentena, toca preguntarnos lo contrario, ¿es legalmente válido contratar personal temporal? La respuesta es sí y nunca lo ha dejado de ser. En efecto, pese a absurdos proyectos de ley que impedían el cese por vencimiento del plazo pactado en contratos temporales, a pronunciamientos sumamente exigentes por parte de los órganos judiciales o de la Sunafil al momento de evaluar la legalidad de la contratación a plazo fijo en una determinada empresa, los artículos del D. S. N° 003-97-TR, así como aquellos contemplados en otras normas que permiten la contratación temporal son totalmente válidos. Desde luego, la validez del empleo de



**César Puntriano Rosas**

Abogado  
laboralista

contratos temporales o a plazo fijo pasa por respetar su forma escrita, la existencia de una causa objetiva prevista en la normativa laboral y su incorporación con detalle en el contrato, así como el cumplimiento del plazo máximo de contratación. Infringir alguno de los aspectos señalados genera la declaratoria su desnaturalización y la consideración del personal como indeterminado. La Sunafil ha respaldado el empleo de contratos a plazo fijo durante la emergencia mediante el Criterio Normativo N° 152-2020-Sunafil, en el cual se señaló la validez de dicha contratación también en el contexto de la reactivación económica, en tanto se cumplan con sus requisitos legales ya descritos. Además,

el MTPE, mediante el Informe N° 0053-2020-MTPE/2/14.1, ha concluido que los contratos a plazo fijo pueden emplearse en el contexto de emergencia por el covid-19, animándose a sostener que existen algunas modalidades de contratación a plazo fijo que particularmente proceden como el contrato por inicio o incremento de actividad, el contrato por necesidades del mercado, el contrato ocasional, el contrato de emergencia y el contrato para obra determinada o servicio específico; merece especial mención el contrato por inicio o incremento de actividad tratándose de empresas que vieron suspendidas o disminuidas sus actividades en el marco del estado de emergencia nacional y la cuarentena (restaurantes, centros comerciales, tiendas por departamento, entre otros negocios), y que, a consecuencia de ello, también han visto reducida su planilla de trabajadores, pero que con la reactivación requieren una mayor cantidad de trabajadores. Inclusive, en el D. U. N° 127-2020 se ha considerado un subsidio económico para aquellas empresas que cumpliendo los requisitos contemplados en dicha norma contraten personal temporal entre noviembre del 2020 y abril del 2021.