

El D. U. 127-2020 y la contratación laboral



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado laboralista. Catedrático.

El D. U. N° 127-2020 ha incorporado varias disposiciones en el ordenamiento jurídico a fin de incentivar la contratación formal. Una de ellas es el subsidio para aquellas empresas que incorporen trabajadores con contrato indeterminado o a plazo fijo entre noviembre del 2020 y abril del 2021. El decreto dispone el pago del Estado a los empleadores elegibles de una parte de la remuneración de aquellos nuevos trabajadores cuyas remuneraciones mensuales sean de hasta S/ 2,400. Los porcentajes del subsidio varían, y dependerán de que la incorporación del trabajador sea indeterminada, temporal o si el nuevo trabajador califica como joven (18 a 24 años) o adulto. Adicionalmente, la norma flexibiliza las reglas existentes de contratación de personal a plazo fijo durante su vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2021.

En efecto, la Segunda Disposición Complementaria Final del D. U. N° 127-2020 ha establecido textualmente que "tratándose de trabajadores permanentes cuyo cese se produjo con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto de urgencia y que son recontratados bajo algún contrato sujeto a modalidad, no resulta aplicable el Art. 121 del D. Leg. N° 728". Hay un error formal en el decreto de urgencia, pues invoca una norma desactualizada que ahora corresponde al Art. 78 de la LPCL. La regla, entonces, consiste en que si un trabajador contratado de manera indeterminada cesó

por cualquier causa, no podrá ser recontratado a plazo fijo (contrato temporal) si no media un año contado desde la extinción de su vínculo laboral. Entonces, hasta el 1 de noviembre del 2020, un trabajador contratado a plazo indeterminado que hubiera cesado no podía ser recontratado a plazo fijo a menos que hubiera transcurrido un año desde su cese. Con el D. U. N° 127-2020, a partir del 2 de noviembre del 2020 y hasta el 31 de diciembre del 2021, esa restricción ha sido suspendida, por lo que un trabajador que terminó su relación laboral a plazo indefinido hasta el 1 de noviembre del 2020 puede ser recontra-

Creemos que debería evaluarse la eliminación de esta restricción y no solo suspenderla.

tado en cualquier momento por el mismo empleador bajo cualquier contrato modal. Los tipos de este contrato y sus requisitos no han variado. Con ello se incentivará en cierta medida la contratación, pues si la empresa viene reactivando sus actividades y como consecuencia de ello necesita personal temporal, podrá incorporar de inmediato a aquellos trabajadores estables (contratados a plazo indeterminado) que cesaron hasta el pasado 1 de noviembre sin preocuparse por que medie un año desde la extinción de su vínculo laboral primigenio. Repárese que esta excepción rige hasta el 31 de diciembre del 2021. Ahora bien, creemos que debería evaluarse la eliminación de esta restricción y no solo suspenderla.