

Validez del contrato por servicio específico



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

La contratación laboral en el Perú se presume indeterminada según el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante "TUO de la LPCL"), el cual dispone que, "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)". Sin embargo, también es legalmente viable suscribir contratos de duración determinada o sujetos a modalidad, siempre y cuando se cumplan los requisitos del ordenamiento vigente. Los contratos temporales, de duración determinada o simplemente a plazo fijo resultan viables, como lo señala el artículo 53 del mismo cuerpo legal, si así lo requieren las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o lo exige 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. La norma citada prevé nueve contratos a plazo fijo y uno innominado, en su artículo 82, y también se remite a los regulados en regímenes especiales como el de exportación de productos no tradicionales o los que se ejecutan en las zonas francas.

Uno de los contratos listados en el TUO de la LPCL es el contrato por obra determinada o servicio específico, para cuya celebración, señala el artículo 63, debe existir un objeto previamente establecido y de

duración determinada. Este contrato no está sujeto a plazo máximo, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. En esencia, es un contrato que el empleador podrá emplear cuando requiera incorporar personal para actividades de duración temporal y no permanente, como cuando emprende algún proyecto o presta un servicio a favor de un tercero. Se discute la validez de este contrato en supuestos de tercerización o intermediación laboral, sin considerar que el objeto del contrato, es decir, el servicio a prestar u obra a ejecutar a favor del tercero es temporal al sujetarse a un plazo determinado o determinable, por lo que es coherente que el personal también sea incorporado en forma temporal. En la Casación No. 8347-2023 CAJAMARCA se nos recuerda que este contrato no se encuentra limitado al plazo de cinco años contemplado en el TUO de la LPCL. Añade la Corte Suprema que, "(...) esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo -el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo".

La Corte enfatiza que en este tipo de contratos deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración limitada o en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. El Colegiado se había pronunciado de manera similar en la Casación Laboral No. 02691-2022-LIMA. Tengámoslo en cuenta al momento de contratar.