

REFLEXIONES SOBRE EL OBJETO DEL “CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO” A PROPOSITO DE LA CASACION LABORAL N° 22567-2019-CAJAMARCA

Luciana Guerra Rodríguez¹

I. Introducción

Si bien la Constitución de 1993 no consagro expresamente el derecho a la estabilidad en el trabajo, tal como lo hizo su predecesora, no cabe duda que estamos frente a un principio con cobertura constitucional y plenamente vigente². A través de este se busca garantizar que la relación laboral se mantenga en tanto lo hagan las condiciones que la originaron.

Como señala Wilfredo Sanguineti, este resultado se intenta conseguir “*convirtiendo las decisiones empresariales vinculadas con esa continuidad, es decir la determinación inicial de la duración del vínculo y el despido, en actos causales*”³. Esto es, las partes no podrán definir la duración ni la extinción del vínculo laboral a su sola voluntad, sino que habrán que atender a los presupuestos previstos en las normas imperativas, las cuales - en aras de garantizar que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen - establecen, de un lado, una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada (estabilidad laboral de entrada), y de otro, reglas que protegen al trabajador frente al despido sin causa (estabilidad laboral de salida)⁴.

Si bien ambas facetas de la estabilidad laboral se encuentran íntimamente conectadas, al punto que la eficacia de una dependerá de la adecuada protección de la otra, en el presente artículo nos centraremos en la estabilidad laboral de entrada y específicamente en analizar la causa objetiva que habilita la celebración del contrato para obra determinada o servicio específico. Ello a propósito de la Casación Laboral N° 22567-2019- CAJAMARCA, en la cual se validó la contratación bajo esta modalidad de personal de limpieza por parte de una Municipalidad Provincial, atendiendo a que se podía establecer con precisión la duración del servicio.

Como punto de partida es importante tomar en consideración que la estabilidad laboral de entrada es un principio que cuenta con una doble proyección. Como señala Montoya Melgar, de una parte, posee una proyección social, referida al interés del trabajador de mantener su puesto de trabajo, y, de otra, una proyección económico - productiva, referida al interés del empleador de adaptar

¹ Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Salamanca. Docente del Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

² Lo afirmado se desprende de la lectura conjunta de los artículos 22 y 27 de la Constitución Política de 1993, artículos que deben ser interpretados según lo previsto en los tratados de derechos humanos ratificados por el país, conforme prevé la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sostenido en la sentencia recaída en el Expediente N° 2871-2009-PA/TC que teniendo en cuenta la especial relevancia del derecho al trabajo, consagrado por el artículo 22 de la Constitución, “los contratos de trabajo a plazo fijo constituyen una excepción al principio de continuidad de la relación laboral (...) y como tal, deben tener una causa debidamente justificada y que esté explicada detalladamente en el contrato”.

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. La insuficiente sanción del fraude en la contratación temporal. En: Trabajo y Derecho, N°38, 2018, p.9.

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Gaceta jurídica, segunda edición, Lima, 2008, p.16

el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole de la empresa⁵. De este modo, atender a la necesidad empresarial que se busca satisfacer será clave para nuestro análisis.

II. Preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido y principio de causalidad de la contratación temporal

La preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada implica a su vez que la contratación a plazo determinado deba entenderse excepcional. Esto supone que la decisión relacionada con la duración del vínculo laboral no se deja a la libre determinación de las partes sino que debe mediar una justificación o causa específica en caso se pretenda recurrir a la contratación temporal, la cual deberá encontrarse, además, admitida por ley. Esta regla, que es manifestación del principio de estabilidad laboral de entrada, se denomina principio de causalidad en la contratación temporal⁶.

Tal como señala Alfredo Villavicencio, “la duración del contrato es una materia que escapa a la libertad de contratación de las partes, en la medida en que su trascendencia la ha llevado al ámbito de la regulación legal”⁷. Como indicara Mario Pasco, la contratación temporal incausada resultaría no solo inadmisible sino hasta reprobable, pues ello supondría en definitiva “permitir que el empleador fije, de modo unilateral y hasta arbitrario, un plazo cualquiera, no determinado por una contingencia constatable”⁸.

De esta forma, el elemento de referencia para determinar si corresponde celebrar un contrato a plazo indeterminado o, excepcionalmente, uno temporal no será la preferencia de las partes sino la naturaleza de las actividades a ser realizadas, lo cual responderá en definitiva a la necesidad empresarial que se busca satisfacer con la celebración del contrato de trabajo⁹. Las necesidades empresariales permanentes deberán ser atendidas mediante trabajadores contratados a plazo indefinido, mientras que aquellas de índole temporal, a través de personal contratado a plazo determinado.

En nuestro ordenamiento, tenemos que el principio de causalidad y la preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido han sido reafirmados tanto por el máximo intérprete de nuestra Constitución así como por el legislador.

Así, el Tribunal Constitucional ha señalado expresamente lo siguiente: “*El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el*

⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo. La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 33, 2001, p.61.

⁶ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Op.cit.p.16.

⁷ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. En: Derecho PUCP, Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, N° 71, 2013, p. 318.

⁸ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Los contratos temporales: exposición y crítica. En: Derecho PUCP, Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, N° 68, 2012, p. 497.

⁹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Op.cit.p.17.

*tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar*¹⁰.

A nivel legal la referida preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido ha sido prevista en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante “LPCL”), que dispone que “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”, para señalar inmediatamente después que la contratación a plazo determinado podrá darse en los casos y con los requisitos que la norma establece.

Considerando lo expuesto, queda claro que en nuestro ordenamiento la regla general es la contratación laboral a plazo indefinido, debiendo entenderse excepcional aquella sujeta a plazo determinado. En definitiva, como indica Wilfredo Sanguineti, “los contratos por tiempo indefinido se presumen, en tanto que los de duración determinada han de probarse, y además de la manera fijada por la ley”¹¹.

Ahora bien, si la premisa para recurrir a un contrato de trabajo de duración determinada es que exista una correspondencia estricta del objeto del contrato con los supuestos previstos legalmente, queda claro que no bastará con que las partes hagan una simple referencia a la modalidad contractual a utilizar, sino que será indispensable acreditar la necesidad de recurrir a la misma. Como afirma Elmer Arce, lo que interesa es “que las necesidades empresariales y labores cumplidas por el trabajador encajen perfectamente en la causa legal autoritativa del contrato sujeto a modalidad”¹².

En ese sentido, el artículo 72 de la LPCL dispone que los denominados contratos sujetos a modalidad “necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”. Así, estos contratos deberán explicitar de manera clara su causa objetiva y su duración, siendo que ambos puntos delimitarán los contornos de la prestación que podrá ser exigida al trabajador. Tiene que darse, de esta forma, un ajuste entre el objeto del contrato, su duración y la prestación de servicios.

En los puntos siguientes nos adentraremos a analizar la causa objetiva y la duración del contrato para obra determinada o servicio específico.

III. Contrato para obra determinada o servicio específico

El artículo 63 de la LPCL prevé lo siguiente: “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, Fundamento N° 3. Este criterio ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02383-2012-AA/TC, N° 03744 2012-PA/TC, N° 00346-2013-PA/TC, entre otras.

¹¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Op.cit.p.18.

¹² ARCE ORTÍZ, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Palestra, segunda edición actualizada, Lima, 2013, p.200.

celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

De lo expuesto deriva que este tipo de contrato tiene duración limitada en el tiempo en tanto busca dar respuesta a una necesidad empresarial de índole temporal, la cual se verá satisfecha una vez se encuentre realizada la obra o servicio. La duración del contrato no está supeditada a factores externos sino a la propia culminación de la obra o servicio que las partes hayan convenido.

Llegados a este punto, cabe preguntarse *¿Cuándo existe un objeto previamente establecido y duración determinada?* *¿Cómo sabemos cuándo estamos frente a una necesidad temporal que nos habilite a recurrir específicamente a este contrato y no a otro?* *¿Hay características específicas que deba contemplar el encargo?* Las próximas páginas se dedicarán a intentar responder dichas interrogantes.

III.1. Objeto del contrato para obra determinada o servicio específico

En vista que en esta modalidad contractual no se ha previsto legalmente un plazo máximo de duración, la determinación del objeto cobra mayor relevancia, pues fungirá como el único elemento que nos permitirá evaluar si estamos frente a un uso válido de la figura. En esa línea, Elmer Arce ha señalado que “*en cuanto al objeto, es esencial sobre todo en casos en que de él depende la duración del contrato, como ocurre en el caso del contrato de obra determinada o servicio específico o en el de suplencia*”¹³. Por ello, insistimos, es que es tan importante definir con claridad los presupuestos que habilitan recurrir a esta figura y cuáles son los límites.

Si bien el artículo 63 de la LPCL no brinda lineamientos que delimiten lo que debe entenderse por “obra determinada o servicio específico” – como lo hace por ejemplo la legislación española que impone como requisitos la autonomía y sustantividad del encargo¹⁴- debemos partir de la premisa que estamos frente a una modalidad de contratación temporal, por lo que bajo ningún supuesto podría admitirse el recurso a estos contratos para atender necesidades permanentes de las empresas.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado en reiterados pronunciamientos que “*(...) se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas*, que puede ser

¹³ ARCE ORTÍZ, Elmer. Op. cit. p.212.

¹⁴ El artículo 15, numeral 1, literal a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente: “Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta (...).”

*renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten*¹⁵. (el resaltado es nuestro).

Sobre el particular, cabe resaltar que la temporalidad de la actividad se determinará según la necesidad de permanencia en el tiempo de la misma que tenga el empleador para desarrollar su actividad empresarial. Como señala Arce, si bien usualmente las actividades relacionadas con el giro del negocio serán permanentes, no hay que olvidar que también podrían serlo aquellas actividades complementarias como la limpieza o vigilancia, pues “*para detectar “lo permanente” o “lo temporal” no interesa si la actividad empresarial es habitual o accesoria, sino lo relevante está en determinar “lo estable” por contraposición a “lo transitorio”*¹⁶. De este modo, habrá que atender a la naturaleza de las labores, esto es definir si son permanentes o temporales, preguntándonos si el empleador requiere la actividad de manera constante o transitoria.

De manera complementaria, con la finalidad de seguir ahondando en cuáles son los contornos de los supuestos habilitantes del contrato para obra determinada o servicio específico, habrá que tomar en cuenta lo que ha dispuesto la LPCL al regular las otras modalidades de contratación sujeta a modalidad en ella previstas, en la medida que el contrato bajo comentario no podrá invadir las parcelas reservadas a aquellas.

De este modo, tenemos que, por ejemplo, no podrá recurrirse a este tipo de contrato específico para atender ninguno de los siguientes supuestos: inicio o incremento de actividades; incrementos coyunturales de la producción originados por la demanda en el mercado; necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Siguiendo esta lógica, Sanguineti plantea que el único resquicio para la aplicación de este contrato termina siendo la realización de aquellas tareas específicas y de duración determinada que además de ser habituales sean por su propia naturaleza intrínsecamente temporales, puesto que para la atención de necesidades transitorias no habituales lo procedente sería recurrir al contrato ocasional, el cual tiene estrictos límites temporales¹⁷.

Si bien nos parece una interpretación válida, estimamos que el ámbito de aplicación del artículo 63 puede ser más amplio. Tomando en cuenta que el artículo 63 señala que se podrán dar las renovaciones que se estimen necesarias para la conclusión de la obra o servicio, consideramos que se coloca el énfasis en el resultado¹⁸. De esta forma, nos parece que bajo el contrato que venimos

¹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 10777- 2006-PA/TC, Fundamento N°10. Este criterio ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 03771-2010-PA/TC, N° 00525-2010-PA/TC y N° 04209-2011-PA/TC. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado respecto a la imposibilidad de utilizar este tipo de contratos para cubrir labores permanentes de la empresa a través de las Casaciones Laborales N° 3592-2015-Callao y N° 18057-2017- Tumbes, entre otras.

¹⁶ ARCE ORTIZ, Elmer. Op. cit. p 160.

¹⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Op.cit.p. 53 y 75.

¹⁸ En esta línea encontramos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia donde se considera que el contrato para obra para obra determinada o servicio específico exige la presencia de un resultado. Así, en las Casaciones Laborales N° 18057-2017 TUMBES y N° 22567-2019-CAJAMARCA, sostuvo que “(...) se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado”.

analizando podrían atenderse también actividades no habituales, siendo el producto final o resultado el elemento diferencial entre un contrato ocasional y uno para obra determinada o servicio específico. Así, el contrato ocasional estaría previsto para la ejecución de actividades no habituales que requieran la puesta a disposición de un trabajador por determinado periodo de tiempo (máximo 6 meses al año), mientras que el contrato para obra o servicio específico estaría destinado – además del supuesto precisado por Sanguineti siempre que esté asociado a un resultado – para la atención de tareas no habituales que requieran un resultado concreto. La jurisprudencia habrá de estar atenta a la solidez de los resultados o entregables comprometidos, con la finalidad de evitar que un simple reporte de actividades pueda considerarse como tal.

Consideramos que esta interpretación podría contribuir a promover la contratación directa de trabajadores para la atención de actividades que hoy son encargadas a empresas de servicios complementarios o especializados.

III.2. Duración del contrato para obra determinada o servicio específico

A diferencia de la mayoría de modalidades de contratación temporal previstas en la ley, en el caso del contrato para obra determinada o servicio específico el legislador no ha establecido un plazo máximo de duración. Como hemos visto, el artículo 63 de la LCPL prevé que su duración será la que resulte necesaria, pudiendo renovarse hasta la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación.

Al reconocerse que pueden celebrarse las prórrogas que fueran necesarias, se evidencia que en este tipo de contratos no se requiere contar con un plazo cierto, en tanto por la propia naturaleza de la obra o servicio es más que probable que no se conozca con precisión cuál será la fecha exacta de culminación. De este modo, aunque incierta la fecha exacta de finalización, esto es, la duración del contrato, se tiene certeza de que la obra o servicio va a culminar, y es en ese momento en el que precisamente se extinguirá el contrato de trabajo. Siendo así, en este caso la estipulación de un plazo con fecha cierta tendrá solo un papel referencial, pues como se ha indicado lo determinante en cuanto a la extinción del contrato será la culminación de la obra o servicio¹⁹.

Cabe anotar que no consideramos aplicable el tope máximo a la concatenación de contratos de distintas modalidades previsto en el segundo párrafo del artículo 74 LPCL²⁰, pues entendemos que se refiere a aquellos que cuentan con un plazo máximo previsto por la norma, no que determina que todas las posibilidades de contratación sujeta a modalidad se encuentren sujetas al límite temporal de 5 años. Por consiguiente, quedarían excluidas aquellas que, por su propia naturaleza, no cuentan con plazos máximos de duración previstos en la ley, como es el caso del contrato para obra determinada o servicio específico²¹.

¹⁹ ARCE ORTÍZ, Elmer. Op.cit.p.176.

²⁰ El segundo párrafo del artículo 74 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone lo siguiente: “En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”.

²¹ Coincidimos con Elmer Arce cuando señala que “(...) aunque la norma no mencione exclusiones a estos topes, podría decirse que algunos contratos sujetos a modalidad quedarán fuera del supuesto en atención a su propia naturaleza”. ARCE ORTÍZ, Elmer. Op.cit.p.220. También con Jorge Toyama cuando afirma que “el plazo máximo previsto en la LPCL

No obstante que la ley no prevé plazo máximo alguno para esta modalidad contractual, encontramos que existen pronunciamientos en los cuales tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional han interpretado que corresponde aplicar uno. Así, la Corte Suprema ha considerado para los casos de Proyectos Especiales estatales – incluso con carácter de precedente de observancia obligatoria - que si bien no resulta aplicable el plazo máximo previsto en el artículo 74 LPCL “dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los períodos laborados por el trabajador excedan los ocho años de labor”²².

En similar lógica, se encuentran sentencias del Tribunal Constitucional en las que se ha interpretado que el plazo máximo de cinco años previsto en el segundo párrafo del artículo 74 LPCL resulta aplicable también a este tipo de contrato²³. Ello pese a que con anterioridad – en posición que compartimos - había dispuesto que dicho plazo “no ha sido establecido para contrataciones sucesivas bajo la misma modalidad, sino para el empleo de las distintas modalidades en general (...)”²⁴.

Así pues, vemos que la forma a través de la cual muchas veces el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial han buscado evitar una utilización abusiva de los contratos para obra o servicio determinado ha sido a través del establecimiento de plazos máximos de duración, en vez de apostar por el fortalecimiento de su causa objetiva, camino que - como veremos a continuación - nos parece fundamental transitar de cara a garantizar la vigencia de la estabilidad laboral.

Cabe aquí solo añadir que consideramos que la determinación de un plazo máximo no sería la alternativa idónea para hacer frente a este tema. Concordamos con Wilfredo Sanguineti cuando afirma que esta iniciativa – que en todo caso correspondería al legislador – sería “capaz de aportar una apariencia inicial de legitimidad a cualquier contrato de duración inferior, pudiendo contribuir más bien a la “descausalización” de esta modalidad”²⁵.

IV. Análisis de la Casación Laboral N° 22567-2019 CAJAMARCA

Habiendo profundizado en el objeto y duración de la modalidad contractual que venimos comentando, nos adentraremos a analizar la Casación Laboral N° 22567-2019-CAJAMARCA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. En el presente caso la Municipalidad Provincial de Cajamarca suscribió con el demandante un contrato de trabajo para obra determinada o servicio específico con el objeto de prestar servicios de limpieza (específicamente como barrendero) en el marco del Proyecto temporal denominado “Operación y Mantenimiento del Servicio Integral de Residuos Sólidos de la MPC-2017”, señalándose

(artículo 74) no puede ser aplicado para aquellos contratos que no tienen una duración máxima prevista por el legislador”. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 71.

²² Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Casación N° 1809-2004-Lima., de fecha 30 de enero de 2006, Fundamento N° 6. Sobre el particular, coincidimos con Jorge cuando afirma que “no habría un vacío o laguna del derecho en este caso, pues la regulación se encuentra en la propia LPCL”. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op.cit., pp. 80 -81.

²³ Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los Expedientes N° 002-2008-PA/TC y N° 04328-2007-PA/TC.

²⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 10777-2006-PA/TC, Fundamento N° 12.

²⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los contratos de trabajo de duración determinada. Op.cit.p.80.

expresamente que se le contrataba “sólo por el tiempo que se requiera de sus servicios en el citado proyecto”.

La Corte Suprema validó la temporalidad del vínculo laboral al considerar que “si bien las labores de limpieza son tareas habituales u ordinarias de toda municipalidad, la esencia de la contratación en el presente caso, fue de duración limitada en el tiempo, al poder establecer su duración”(el subrayado es nuestro). Agregando, además, que “se puede apreciar los objetivos en que se enmarca la contratación temporal, existiendo una relación laboral a plazo fijo válida y no se demuestra fraude y/o simulación”. Cabe anotar que los objetivos a los que alude la sentencia son los objetivos generales y específicos del Proyecto municipal mencionado, que se transcriben a continuación:

“(...) se establece como objetivo general implementar un sistema integral de gestión de los residuos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, y como objetivo específico: i) incrementar los niveles de educación, capacitación y sensibilización ambiental en la población y los diferentes grupos de interés organizados de la provincia de Cajamarca, incluyendo a los tomadores de decisión, ii) desarrollar y fortalecer el ciclo de gestión de los residuos sólidos recuperables, iii) fortalecimiento de la organización, capacidades de gestión y recursos financieros de la municipalidad para garantizar la efectiva cobertura y calidad del servicio de limpieza pública y, iv) fortalecer los mecanismos de participación interinstitucional y la convergencia de esfuerzos de instituciones y empresas en la gestión de los residuos sólidos, en pro del cuidado del medio ambiente”.

Si bien se valora que en esta oportunidad la Corte Suprema haya dejado claro que este tipo de contrato no se encuentra limitado al plazo de cinco años previsto en el artículo 74 LCPL, debemos anotar que no coincidimos con el análisis realizado respecto a la configuración de la causa objetiva, toda vez que se centra un aspecto puramente formal y externo, omitiendo atender a la naturaleza de las labores.

En efecto, la Corte Suprema otorga relevancia a la duración y objetivos del proyecto municipal, sin entrar a analizar la naturaleza de las labores contratadas y su transitoriedad respecto a la actividad de la Municipalidad. Tampoco se cuestionó la falta de un resultado asociado, pese a que previamente había indicado de manera expresa que en este tipo de contrato “se exige un resultado”. ¿Nos encontrábamos frente a labores de limpieza que conformaban la actividad permanente de limpieza pública de la Municipalidad o, por el contrario, realmente se trataba de una necesidad transitoria (como por ejemplo, la limpieza para una feria o actividad concreta)? De tratarse de lo primero evidentemente debió concluirse que correspondía recurrir a un contrato a plazo indefinido.

En vez de seguir este camino, la Corte Suprema se basó en un criterio exclusivamente formal y que además es de fácil manejo por parte del empleador, pues la Municipalidad podrá definir de manera unilateral los plazos de los proyectos municipales, situación que claramente vulnera el principio de

causalidad en la contratación temporal. Adicionalmente hay que tomar en cuenta que bajo la lógica seguida en esta sentencia, no solo el personal de limpieza podría ser contratado a través de vínculos temporales sino en general todos los trabajadores con funciones relacionadas con los temas de gestión de residuos sólidos, dada la amplitud de los objetivos del proyecto.

De esta forma, la interpretación realizada en esta oportunidad por la Corte Suprema valida que la duración limitada en el tiempo de un proyecto municipal pueda permear la duración de los contratos de trabajo, omitiéndose por completo el análisis de si en el caso concreto estábamos frente a labores de naturaleza temporal o permanente, y consiguientemente permitiéndose que finalmente sea el empleador quien defina el plazo del vínculo laboral.

Ahora bien, el recurso a elementos formales y ajenos a la naturaleza de las labores para justificar la contratación sujeta a modalidad no es una cuestión novedosa. Este argumento suele usarse con frecuencia en el marco de la subcontratación de servicios: las empresas tercera recurren a esta modalidad de contratación bajo la justificación de que la necesidad que tienen no es permanente sino temporal, en tanto lo son los vínculos contractuales que mantienen con sus empresas clientes, pese a que estas últimas satisfagan muchas veces necesidades permanentes.

Al respecto, dada la claridad de sus argumentos, debemos resaltar la Sentencia núm. 1137/2020, emitida el 29 de diciembre por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español²⁶, mediante la cual rectificó la doctrina que venía manteniendo desde el año 1997, bajo la cual se admitía que “*la duración temporal del servicio se proyectaba sobre el contrato de trabajo*”.

Dejando radicalmente atrás esta posición, en esta sentencia el Tribunal Supremo español estimó que el carácter del contrato para obra o servicio es excepcional, justificándose su utilización solo en los casos en los que la obra o servicio “*pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa*” . Esta situación no se presentaría en la subcontratación en tanto las empresas tercera no recurren a estos contratos de manera aislada sino que lo hacen para atender su actividad empresarial regular y permanente que es prestar servicios a terceros, resultando entonces “*ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender*”. Aún más, el Tribunal señaló que este desajuste se hace aún más evidente en supuestos en los que la empresa tercera atiende – a través del contrato temporal de obra o servicio – actividades ordinarias y estructurales de la empresa cliente, “*resultando, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal*.” En virtud de dichos argumentos,

²⁶ Sentencia núm. 1137/2020, emitida el 29 de diciembre por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español. Si bien no se trata de jurisprudencia consolidada, podemos encontrar pronunciamientos del Tribunal Constitucional (sentencia recaída en el Expediente N° 00804-2008-PA/TC), de la Corte Suprema (Casación N° 18057-2017-TUMBES) y recientemente del Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución N°036-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala) que siguen esta orientación en nuestro país.

fue enfático al concluir que “*la mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo*”.

Coincidimos con Faustino Cavas cuando al comentar esta sentencia señala que “*justificar la temporalidad solo en consideración al recurso a técnicas contractuales, cuando la actividad a realizar puede ser permanente para la empresa principal y al propio tiempo constituir la actividad esencial y habitual de la auxiliar, supone dejar al albur de la empresa la determinación del alcance de los contratos de trabajo (...)*”²⁷, lo cual vulneraría a todas luces el principio de causalidad.

De esta forma, vemos que el Tribunal Supremo español rompe con la aproximación formal que venía teniendo desde hace más de dos décadas sobre el tema, para pasar a una que pone el acento en la naturaleza temporal o permanente de las labores encargadas respecto de la actividad empresarial. Es precisamente esta lógica la que nos parece que la Corte Suprema debió seguir al evaluar la causa objetiva del contrato temporal que se puso bajo su consideración.

V. Conclusión

Como hemos visto en el primer apartado del presente artículo, el derecho a la estabilidad laboral supone que la decisión relacionada con la duración del vínculo laboral no se deja a la libre determinación de las partes o del empleador sino que debe mediar una causa específica en caso se pretenda recurrir a la contratación temporal, la cual deberá encontrarse, además, admitida por ley. De ahí que el elemento temporal en este tipo de contrato deba residir en la propia actividad a ser desarrollada, no en elementos ajenos a esta como lo son la duración de un contrato civil entre empresas o la vigencia de un proyecto municipal. El análisis no debe ser formal y centrado en factores externos a la propia actividad, sino que debe ser sustancial y enfocado en la naturaleza intrínseca de las labores.

Solo a través del fortalecimiento del principio de causalidad en el marco de este contrato se podrá dar un mayor control de su uso, garantizándose así una real protección al derecho a la estabilidad laboral de entrada. Corresponde, entonces, dejar atrás aquellos planteamientos que permiten el recurso al contrato bajo comentario para para cubrir necesidades permanentes en base a argumentos formales y ajenos a la propia actividad, apostando – en su lugar – por asegurar que en el plano de los hechos el objeto del contrato se encuentre directamente relacionado con la atención de necesidad empresariales temporales que cuenten con resultados concretos asociados.

No se debe perder de vista que la estabilidad laboral es un presupuesto para el ejercicio de otros derechos fundamentales laborales entre los que destacan los colectivos. Incluso trastocar los cimientos de la misma afecta a largo plazo a la propia competitividad empresarial, siendo que la consolidación de un sistema de relaciones laborales en el que predomina la contratación a plazo fijo puede

²⁷ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. El fin del contrato para obra o servicio determinado vinculado a la duración de la contrata (cambio de doctrina). En: Revista de jurisprudencia laboral N° 1, 2021, p.9.

incluso repercutir en la sociedad en su conjunto²⁸. Mientras no se opte por introducir parámetros a nivel legal como lo hace la legislación española, recae íntegramente en los Tribunales la relevante tarea de garantizar el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal.

²⁸ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. La insuficiente sanción del fraude en la contratación temporal. Op.cit. p. 11.