

Análisis comparado entre países de América Latina y Caribe y de la Unión Europea para tener evidencia sobre el nexo entre costes de formalización y regulaciones relativas a la contratación y terminación del contrato:

“La disciplina del contrato de trabajo de duración determinada e indeterminada y de terminación del contrato laboral”

Equipo técnico ADAPT

- Emanuele Dagnino (Investigador principal)
- Giulia Comi (Investigadora)
- Lavinia Serrani (Investigadora)
- Michele Tiraboschi (Supervisor del proyecto)

Octubre 2024 – Abril 2025

ÍNDICE

PARTE I – LA DISCIPLINA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA E INDETERMINADA

1. Criterios de comparación.....	4
2. La disciplina del contrato de trabajo de duración determinada e indeterminada en los países europeos seleccionados	6
2.1. El ordenamiento italiano	7
2.2. El ordenamiento español	11
2.3. El ordenamiento alemán	14
2.4. El ordenamiento neerlandés	18
3. La disciplina del contrato de trabajo de duración determinada e indeterminada en los Países de la Alianza del Pacífico	22
3.1. El ordenamiento peruano	22
3.2. El ordenamiento colombiano	26
3.3. El ordenamiento mexicano	29
3.4. El ordenamiento chileno	31

PARTE II – LA DISCIPLINA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

1. Criterios de comparación.....	35
2. La disciplina de la extinción de la relación laboral y del despido en los países europeos seleccionados	36
2.1. El ordenamiento italiano	37
2.2. El ordenamiento español	42
2.3. El ordenamiento alemán	45
2.4. El ordenamiento neerlandés	49

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



3. La disciplina de la extinción de la relación laboral y el despido en los países de la Alianza del Pacífico	52
3.1. El ordenamiento peruano	53
3.2. El ordenamiento colombiano	57
3.3. El ordenamiento mexicano	60
3.4. El ordenamiento chileno	64

PARTE III – ANÁLISIS COMPARADO DE LAS TÉCNICAS NORMATIVAS ANALIZADAS ENTRE LOS PAÍSES SELECCIONADOS Y EL PERÚ

1. Cuadro sinóptico de síntesis de los principales resultados del análisis de los ocho ordenamientos seleccionados.....	69
2. La disciplina peruana en el marco comparado: perfiles de rigidez y flexibilidad de las técnicas normativas adoptadas	89
2.1. La preferencia por el contrato de trabajo de duración indeterminada y las restricciones al uso de los contratos de duración determinada	89
2.2. La regulación del despido y sus consecuencias	97
3. Consideraciones finales y recomendaciones sobre la rigidez de las normativas peruanas y su impacto en el trabajo informal	107

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



PARTE I

LA DISCIPLINA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA E INDETERMINADA

1. Criterios de comparación

Tras el mapeo y análisis de las normativas vigentes en los ocho ordenamientos seleccionados (Alemania, Italia, Países Bajos y España para los países de la UE; Chile, Colombia y México, además de Perú como miembros de la Alianza del Pacífico), el grupo de trabajo ha identificado algunos criterios que pueden ser utilizados para desarrollar una comparación en términos de rigidez/flexibilidad de la regulación de las relaciones laborales de duración determinada e indeterminada.

En todos los ordenamientos analizados, de hecho, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es la forma común y preferida de relación laboral. En consecuencia, las normativas sobre contratos de duración determinada tienen como objetivo equilibrar, por un lado, el interés de las empresas en atender necesidades temporales de su actividad productiva y, por el otro, el valor de la estabilidad del empleo frente a los riesgos de precariedad asociados con la repetición de contratos temporales.

De ello se derivan normativas que subordinan el uso de esta modalidad contractual a múltiples restricciones destinadas a garantizar la protección del trabajador y a limitar la proliferación de contratos temporales en el mercado laboral.

Las técnicas normativas adoptadas son múltiples y variadas, incluso en el contexto -para los países de la UE- de una normativa supranacional que, al establecer un marco común respecto a los objetivos normativos, deja en todo caso una gran flexibilidad a los Estados miembros para determinar las medidas concretas a adoptar.

1. Un primer elemento recurrente en las distintas normativas es el relacionado con el requisito de **forma y contenido del contrato**, que generalmente debe ser escrito y especificar algunos aspectos relacionados con la regulación (por ejemplo, la justificación de las razones de la imposición del plazo, duración prevista).
2. En cuanto a los regímenes de utilización, un primer aspecto se refiere a la adopción de un **régimen causal o no causal del contrato de duración determinada**, es decir, la necesidad o no de la existencia de una condición específica (normalmente objetiva) para la fijación del plazo. En algunos casos, dependiendo de las diversas condiciones



legitimantes, también se distinguen otras restricciones relacionadas con la adopción del contrato de duración determinada (por ejemplo, contratos estacionales o modalidades específicas como el *contrato por obra* en algunos países).

3. Entre estas restricciones, una de las más relevantes es sin duda la relativa a la **duración máxima**, que puede referirse tanto al **contrato individual** como a una **sucesión de contratos de duración determinada** con el mismo empleador.
4. Además de limitar la duración máxima, las normativas intervienen en el régimen de **prórrogas y renovaciones**, tanto en lo que respecta al número permitido como a las modalidades (renovación automática/comunicada; pausas entre el fin de un contrato y su renovación) y a los términos de su extensión.

Además de estas restricciones más comunes, las normativas específicas presentan soluciones adicionales muy variadas:

5. Algunas operan en el **ámbito objetivo**, como las **prohibiciones de contratación de duración determinada para sustituir a trabajadores en huelga** o en otras situaciones relacionadas con el desempeño empresarial (por ejemplo, despidos en el mismo sector), o bien los límites cuantitativos (el llamado *contingentamento*).
6. Otras operan en el **ámbito subjetivo**, en relación con la situación del trabajador contratado, como por ejemplo la prohibición de contratar a un trabajador ya empleado bajo contrato indefinido (en la misma empresa o en otra). En algunos casos, las condiciones subjetivas permiten una mayor flexibilidad (por ejemplo, en el caso de la contratación de trabajadores mayores).

También son relevantes para el análisis comparativo los aspectos relacionados con los costos:

7. En general, los ordenamientos establecen un principio de no discriminación, garantizando igualdad de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos comparables. Sin embargo, en algunos casos se introducen **normativas específicas que inciden en las ventajas económicas del contrato**, fomentando la adopción de contratos indefinidos (por ejemplo, costes adicionales en términos de aumento de las cotizaciones para las relaciones de duración determinada o sus renovaciones).

Por último, además de otras

8. **normativas de carácter heterogéneo** que pueden referirse tanto a la situación del trabajador (por ejemplo, el derecho de preferencia para nuevas contrataciones) como



a determinados aspectos del contrato de duración determinada (por ejemplo, el periodo de prueba),

son de fundamental importancia las normativas relativas a las consecuencias de la violación de los límites en materia de contratos duración determinada:

9. los **regímenes sancionadores**, que pueden implicar tanto la conversión de la relación laboral en un contrato indefinido como la aplicación de diversas sanciones económicas, dependiendo del tipo de infracción.

Estos son los temas clave en torno a los cuales, en las páginas siguientes, se procederá a analizar la normativa vigente en los países seleccionados, de manera que las características fundamentales de los modelos regulatorios estudiados sean más inmediatas y fáciles de comprender.

2. La disciplina del contrato de trabajo de duración determinada e indeterminada en los países europeos seleccionados

A partir del 28 de junio de 1999, con la adopción de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, los modelos regulatorios sobre el contrato de duración determinada adoptados por los Estados miembros de la Unión Europea se han unificado bajo una normativa común. Dicha directiva, resultado del acuerdo marco entre las principales organizaciones sociales europeas (CES, UNICE y CEEP), además de reconocer que "los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores", introdujo requisitos mínimos para garantizar la igualdad de trato entre trabajadores con contratos de duración determinada e indefinida, al tiempo que buscaba prevenir abusos derivados del uso excesivo de contratos temporales, especialmente en relación con la utilización de una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La normativa se enmarca dentro de las políticas sociales europeas que promueven el empleo, la mejora de las condiciones laborales y la lucha contra la exclusión social. Entre sus principales disposiciones, la directiva establece la prohibición de tratamientos discriminatorios hacia los trabajadores con contratos temporales, instrumentos para limitar la duración y el número de renovaciones de dichos contratos, y medidas destinadas a facilitar el acceso a la formación y a la representación de los trabajadores.

A pesar de estas bases comunes, los Estados miembros tienen un amplio margen de maniobra para adaptar las normas a las particularidades de sus ordenamientos jurídicos, sectores económicos y categorías de trabajadores, manteniendo, no obstante, la obligación de no reducir el nivel general de protección ofrecido a los trabajadores con contratos de duración determinada.



2.1. El ordenamiento italiano

Frente a una notable estabilidad en la regulación del empleo de duración determinada que caracterizó las décadas anteriores a la aprobación de la Directiva 1999/70/CE, tras su transposición mediante el decreto legislativo n. 368/2001, la regulación de esta modalidad contractual ha sido objeto de una continua intervención legislativa. Este proceso ha buscado, dentro de los límites de la normativa supranacional, un equilibrio entre las demandas de flexibilidad del sector productivo y la necesidad de contrarrestar los riesgos de precariedad laboral.

Esto ocurrió en correspondencia y como intento de respuesta a una evolución del mercado laboral que, desde niveles ligeramente inferiores o superiores al 10% de los trabajadores subordinados alrededor del año 2000, alcanzó en los años siguientes niveles que se mantuvieron de forma estable por encima del 10%, tocando picos cercanos al 18% en 2018 y confirmándose en los últimos años en porcentajes entre el 16% y el 15% (los datos sobre la evolución del mercado laboral de los países de la UE son los proporcionados por Eurostat y se refieren a los empleos temporales).

Con la misma finalidad de mantener dentro de límites sostenibles la cuota de contratos de duración determinada, el legislador también intervino con la intención de hacer más atractivo el contrato de duración indefinida: más allá de los mayores costes asociados a la celebración de contratos de duración determinada (ver más abajo), lo hizo a través de una serie de reformas al régimen de despido, además de incentivos económicos periódicos para la firma de contratos de duración indefinida.

El marco normativo de referencia para los contratos de duración determinada, que ha experimentado una sucesión de técnicas legislativas diferentes en relación con la definición de condiciones, límites y modalidades de uso del empleo de duración determinada, sigue siendo, de hecho, inestable: si la última intervención significativa se remonta a 2023, algunos ajustes en la normativa se han introducido en los últimos meses y, sobre todo, ciertas disposiciones están destinadas a perder vigencia en un futuro próximo. Actualmente, la regulación del contrato a término fijo se encuentra en el decreto legislativo n. 81/2015, título III, en los artículos 19-29, que abordan específicamente el trabajo de duración determinada.

Empezando por los **requisitos de forma**, se establece (art. 19, apdo. 4) la **obligación de formalizar el contrato por escrito**, bajo pena de ineficacia de la estipulación del término, salvo en el caso de relaciones laborales con una duración inferior a doce días.

Central en las más recientes vicisitudes normativas del contrato de trabajo de duración determinada es, sin duda, el aspecto relativo a las **condiciones que legitiman el uso de este**

tipo de contrato, marcado por una multiplicidad de intervenciones de reforma a lo largo de los últimos diez años, tanto en lo referente a la necesidad de la existencia de una causa justificativa como a la naturaleza de esta. Desde este punto de vista, el contexto italiano se caracteriza actualmente, tras una fase de mayor liberalización en el uso del contrato de duración determinada (régimen sin causa), por un **régimen mixto con o sin causa dependiendo de la duración del contrato**.

Cuando el contrato se celebre con una duración inicial **inferior a doce meses** (art. 19, apdo.1) y siempre que no se supere este límite mediante prórrogas o renovaciones sucesivas (art. 21, apdo.1), la relación laboral podrá iniciarse o continuar **sin necesidad de especificar una causa**. En cambio, será necesario especificar una causa en el contrato de trabajo para relaciones laborales con una duración superior a doce meses, y dicha causa deberá responder a una **necesidad concreta**.

Tras un periodo en el que era el legislador quien definía las causas para celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, las necesidades que justifican la fijación del término son, además de aquellas de **naturaleza sustitutiva** (para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a la conservación de su puesto: por ejemplo, maternidad), las definidas por la **negociación colectiva** (nacional, territorial o de empresa) y, sólo hasta el 31 de diciembre de 2025 y cuando la negociación no haya previsto nada al respecto, las relativas a las **necesidades técnicas, organizativas o de producción** determinadas por las partes. Estas últimas razones suelen ser tomadas como referencia (y mejor detalladas) también por los convenios colectivos.

En cuanto a la duración de las relaciones laborales de duración determinada, el legislador italiano interviene tanto con respecto a la **duración máxima de los contratos individuales** de trabajo de duración determinada como en lo referente a una **sucesión de contratos**. Un contrato de trabajo temporal no puede exceder una duración de **24 meses**, ya sea como plazo inicial (art. 19, apdo. 1) o mediante prórrogas (art. 21, apdo. 2). Este **mismo límite** también se aplica a **la sucesión de varios contratos** entre una empresa y un trabajador que realice las mismas funciones (en cambio, es normalmente posible la sucesión de contratos para tareas de niveles diferentes), salvo que la negociación colectiva disponga otra cosa y con la excepción de la posibilidad de celebrar un contrato adicional de un máximo de doce meses ante la inspección de trabajo. En el límite máximo también se computan los períodos en los cuales el trabajador presta servicios en la empresa en el marco de la contratación temporal a través de agencias de trabajo temporal.

En cuanto al régimen de **prórrogas y renovaciones**, el ordenamiento italiano diferencia la extensión de la relación sin interrupción (prórroga) de la negociación de un nuevo contrato



entre las partes para las mismas funciones (renovación). Manteniendo el principio del consentimiento mutuo, se asegura de limitar el recurso a las primeras a un máximo de 4 dentro de los límites máximos ya señalados. Asimismo, para evitar que este límite destinado a combatir la precariedad de las relaciones laborales pueda ser eludido mediante el uso de **renovaciones**, establece que **entre un contrato y el siguiente** debe transcurrir un período mínimo, cuya extensión varía según la duración del contrato anterior (10 días para contratos de hasta 6 meses; 20 días para contratos de duración superior).

En el ordenamiento italiano se prevén restricciones adicionales en cuanto al uso del contrato de trabajo de duración determinada: además de la **prohibición de utilizar** (art. 20) este tipo de contrato cuando sea necesario garantizar derechos específicos de otros trabajadores (por ejemplo, para la sustitución de trabajadores en huelga o en empresas donde se hayan producido despidos o donde estén en curso suspensiones o reducciones de jornada para trabajadores que desempeñan las mismas funciones), tienen una importancia fundamental los llamados **límites de contingentamento**. Estos consisten en un **límite máximo, fijado por la negociación colectiva** o, en su defecto, establecido por la ley en un 20%, del número de trabajadores que pueden ser contratados con contrato de duración determinada en relación con el total de trabajadores con contrato indefinido, excluyendo a aquellos contratados por razones de sustitución.

Más allá de los **regímenes de derogación** respecto a la aplicación de la normativa establecida en el Título III del Decreto Legislativo n. 81/2015 (art. 29, apdo. 1 y 2) (por ejemplo, en el sector agrícola o con respecto a los directivos), se prevén **derogaciones específicas** en relación con los diferentes límites mencionados. Entre los diversos regímenes de derogación vinculados a **condiciones objetivas** (que abarcan tanto el empleo público como sectores o actividades específicas, como las start-ups innovadoras), son particularmente relevantes las derogaciones previstas para los denominados **contratos estacionales**, es decir, aquellos contratos celebrados para responder a necesidades temporales pero recurrentes debido a la estacionalidad del servicio o producto ofrecido, cuya definición se ha ampliado recientemente para incluir también los picos de producción que ocurren en determinados períodos del año. A estos contratos no se les aplican los límites de duración máxima, el régimen de prórrogas y renovaciones ni los límites de *contingentamento*: se desprende que, en este caso, la reiteración de contratos de duración determinada con el mismo trabajador es sustancialmente libre y favorecida incluso por la existencia de un derecho de preferencia (véase *infra*). Asimismo, algunos **aspectos de carácter subjetivo** pueden ser determinantes para flexibilizar las restricciones previstas en la normativa: por ejemplo, se excluyen del cálculo de los límites de *contingentamento* los contratos celebrados con trabajadores mayores de 50 años, quienes enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo.



Además, aunque la negociación colectiva ya desempeña un papel fundamental en la gestión de las principales restricciones previstas por la normativa, cabe destacar que los contratos de duración determinada son una de las materias sobre las que los denominados **contratos de proximidad** (celebrados a nivel de empresa o territorial) pueden intervenir, incluso mediante disposiciones menos favorables para el trabajador, siempre que persigan objetivos específicos reconocidos por el legislador (art. 8, decreto legge n. 138/2011).

En cuanto al aspecto relacionado con los **costos económicos y normativos** específicos en relación con el contrato de trabajo de duración determinada, sin perjuicio del respeto del **principio de no discriminación del trabajador** en comparación con los trabajadores con contrato indefinido comparables, destaca especialmente la intención del legislador italiano de intervenir en el régimen de **conveniencia económica** de los contratos de duración determinada. Desde 2012, se aplica una **contribución adicional** del 1,4% sobre la remuneración imponible, a la que, desde 2018, se suma una contribución adicional del 0,5% por cada renovación (art. 2, apdo. 28, legge n. 92/2012).

Se prevén además otras **disposiciones de carácter y contenido heterogéneo** -no solo en el Título III del decreto legislativo. n. 81/2015- con el **objetivo principal de contener** o reducir la **precariedad laboral** del trabajador con contrato de duración determinada, en coherencia con las normativas de la Unión Europea (no solo la Directiva 1999/70/CE, sino también la Directiva (UE) 2019/1152). Además de la proporcionalidad del período de prueba respecto a la duración del contrato (art. 7, apdo. 2, decreto legislativo n. 104/2022), adquiere especial relevancia el **derecho de preferencia** establecido en el art. 24, relacionado con el derecho más general de solicitar la transición a formas de empleo más predecibles, seguras y estables, previsto en el art. 10 del decreto legislativo n. 104/2022. En particular, se reconoce al trabajador que haya trabajado más de 6 meses el derecho de preferencia en las contrataciones indefinidas realizadas por el empleador en los doce meses siguientes, para las mismas tareas desempeñadas previamente por el trabajador; de manera similar, se establece un derecho de preferencia para quienes hayan realizado actividades de carácter estacional, para el desempeño de las mismas actividades.

Por último, de particular importancia son las **disposiciones sancionadoras**. Desde este punto de vista, de manera coherente con el principio de que el contrato indefinido es la forma común de relación laboral, el legislador opta por la sanción de la constitución **de la relación laboral indefinida**, que se aplica en relación con una pluralidad de violaciones de la normativa descrita anteriormente: desde el incumplimiento de los límites de duración máxima del contrato individual o de la sucesión de contratos, hasta las violaciones relacionadas con las causas que se requieren para los contratos superiores a 12 meses, pasando por la violación

de alguna de las prohibiciones para la celebración del contrato de duración determinada o la relacionada con el número máximo de prórrogas, con diferentes fechas de inicio en función del tipo de infracción.

Se prevén **sanciones pecuniarias**, en cambio, para otros tipos de infracciones. La técnica de la mayoración salarial se utiliza en el caso del incumplimiento del plazo estipulado en el contrato o en la prórroga (pero dentro de un número limitado de días, transcurridos los cuales se aplica nuevamente la sanción de la constitución del contrato indefinido), mientras que se prevén sanciones administrativas por superar los porcentajes de *contingentamento* y por la violación del principio de no discriminación. Esto sin perjuicio del derecho a la indemnización por daños a favor del trabajador cuyo contrato haya sido transformado.

El cumplimiento de las normativas descritas anteriormente se vincula, además **del sistema de controles e inspecciones** públicas realizadas por la Inspección de Trabajo, a un sistema de **obligaciones informativas** a favor de las representaciones sindicales.

2.2. El ordenamiento español

Al igual que el ordenamiento italiano, el español también ha experimentado en los últimos años importantes reformas que, con técnicas normativas y filosofías diferentes, han intentado definir un marco regulatorio que asegure tanto la flexibilidad necesaria para la organización de la actividad productiva como la estabilidad del empleo para los trabajadores y, en general, una tendencia del mercado coherente con el principio de que el contrato indefinido es la forma común de relación laboral. En particular, a raíz de una reforma en 2012 que intentó promover el empleo y la contratación indefinida mediante intervenciones en el régimen de protección contra los despidos, más recientemente el ordenamiento español ha centrado su atención en la contratación de duración determinada. Esta última, de hecho, muy elevada en períodos anteriores (más del 30% alrededor del año 2000), se había mantenido constantemente en valores superiores al 20%, muy por encima de la media de la UE y con picos cercanos al 27% (por ejemplo, en 2018), antes de disminuir (también debido a reformas en el trabajo estacional) a valores entre el 16% y el 17% en los años posteriores a 2021. Frente a los elevados porcentajes de contratos temporales en el mercado laboral, de hecho, el legislador de 2021 decidió intervenir para endurecer y hacer más estricta la normativa sobre el trabajo de duración determinada. Lo hizo reformando el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (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), que constituye el principal marco normativo para la regulación del contrato temporal.



Partiendo de la premisa de que **se presume que el contrato de trabajo es de duración indefinida** (art. 15.1), la ley exige que el contrato temporal tenga **forma escrita** si su duración excede las 4 semanas (art. 8.2) y que **indique con precisión la causa justificativa**, las circunstancias concretas que la sustentan y su conexión con la duración prevista.

En el centro de la normativa sobre el contrato temporal, también en lo que respecta a las reformas más recientes, se encuentra la regulación de las **causas justificativas**, que a su vez afectan otros límites establecidos por el legislador. Tras la eliminación del contrato por obra y servicio, las dos causas que permiten la celebración legítima de un contrato de duración determinada son las **circunstancias de la producción** y la **sustitución de un trabajador** (art. 15.1).

En cuanto a la primera causa –circunstancias de la producción (art. 15.2)–, se identifican dos supuestos justificativos, cada uno con una regulación distinta respecto a la duración máxima del contrato y las condiciones de prórroga.

En primer lugar, dentro de esta categoría se incluyen los contratos temporales celebrados para atender **incrementos ocasionales e imprevisibles** de la actividad y las **oscilaciones** que, aunque afecten la actividad normal de la empresa, generan un desequilibrio temporal entre el empleo estable disponible y el necesario. Esto incluye las oscilaciones derivadas de las vacaciones anuales, **excluyendo las necesidades estacionales**, para las cuales el legislador ha previsto un contrato indefinido específico (denominado contrato fijo-discontinuo, art. 16).

Cuando el contrato se celebre por esta causa, **su duración no podrá exceder de 6 meses, salvo** que el **convenio colectivo del sector** extienda este límite hasta un máximo de un año. Si el primer contrato se estipula por un periodo inferior al máximo permitido, las partes podrán extender su duración mediante **una única prórroga**.

A la misma noción de circunstancias de la producción se asocia también un segundo supuesto, consistente en **gestionar situaciones ocasionales, previsibles y de duración breve y delimitada**, excluyendo los trabajos realizados en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. El tipo de contrato destinado a atender esta necesidad podrá ser utilizado por un empleador durante un **máximo de 90 días en un año, no continuativos**, sin que importe el número de personas que deban ser empleadas en cada jornada para responder a la necesidad concreta.

La segunda de las justificaciones previstas por el régimen causal de la regulación española del contrato de trabajo de duración determinada es la del **contrato por sustitución de un trabajador** (art. 14.3), el cual también se caracteriza por una articulación tipológica. En efecto,



a la necesidad de sustitución se asocian tanto la hipótesis tradicional del **trabajador con derecho a la conservación del puesto de trabajo**, como las hipótesis relacionadas con la **compleción del horario reducido** de otro trabajador cuando dicha reducción esté justificada por causas previstas por ley o convenio colectivo, y con la **cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción** dirigido a cubrir dicho puesto de manera definitiva.

En el primer y en el segundo caso, los **requisitos de forma y contenido** deberán cumplirse mediante la especificación del nombre de la persona sustituida y de la causa de la sustitución.

En cuanto a la **duración**, en los contratos por **sustitución de un trabajador identificado**, esta estará parametrizada en función del **cese de la causa de sustitución**, incluso con la posibilidad, en el caso de sustitución de un trabajador con derecho a la conservación del puesto, de un máximo de 15 días de coexistencia entre el trabajador sustituido y el trabajador de duración determinada, para garantizar que el segundo pueda desempeñar adecuadamente sus funciones. Por otro lado, los **contratos de duración determinada celebrados con vistas a la cobertura indefinida** de un puesto de trabajo no podrán tener una duración superior a **3 meses** (o al plazo inferior previsto por la negociación colectiva) y no podrá celebrarse un nuevo contrato de duración determinada con el mismo objeto.

Se prevén límites de **duración máxima para una sucesión de contratos** en relación con los celebrados por circunstancias de la producción, **tanto respecto a las relaciones con un mismo trabajador como a la cobertura de un puesto de trabajo** (art. 15.5). La ley establece un **límite máximo de 18 meses en un período de 24**, continuos o como suma de diferentes períodos, incluyendo también los períodos de trabajo a través de empresas de trabajo temporal. En el caso de los trabajadores, los contratos considerados para alcanzar el límite son aquellos que se refieren a las mismas funciones o incluso a funciones diferentes y que se celebren con la misma empresa o dentro del mismo grupo de empresas.

Con referencia a las prórrogas, además de la prórroga convencional, la normativa también prevé una **prórroga legal automática** en los casos en que el contrato se haya celebrado por una duración inferior al plazo máximo y hasta su vencimiento, si, en ausencia de denuncia o prórroga expresa, el trabajador continúa prestando sus servicios después del término establecido en el contrato (art. 49.1.c).

Además, la **negociación colectiva** (art. 15.8) puede introducir **límites adicionales** al uso de contratos temporales. Esta puede establecer planes para la reducción de la temporalidad, fijar criterios generales en relación con la proporción entre contratos temporales y el número total de trabajadores, definir criterios objetivos para la conversión de contratos temporales en



contratos indefinidos, o incluso determinar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias del incumplimiento de dichos límites.

En cuanto a los aspectos relativos a los **costos económicos y normativos**, el legislador español establece el principio de no discriminación que, cuando sea relevante, se aplicará de forma proporcional al trabajo realizado. Más allá de esto, se han introducido normativas específicas que afectan los **aspectos económicos para fomentar la celebración de contratos indefinidos**. Una indemnización específica está, de hecho, prevista **al término del contrato temporal**, con excepción de aquellos celebrados por razones de sustitución: el trabajador tendrá derecho a una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio (o en la medida distinta prevista por normativas específicas) (art. 49.1.c). Para limitar el uso de contratos de duración especialmente corta –inferiores a 30 días– también se prevé una **contribución adicional** (en la cantidad de 31,22 € por día en 2024) que debe ser pagada por los empleadores al finalizar la relación laboral (art. 151, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Otras disciplinas se ocupan de facilitar las posibilidades de estabilización de los trabajadores contratados por tiempo determinado: entre ellas, se destaca el deber de los empleadores de **informar a los trabajadores** temporales sobre las vacantes de puestos indefinidos.

En cuanto al **régimen sancionador**, también en el ordenamiento español, la consecuencia de las principales violaciones es la **constitución de la relación laboral a tiempo indefinido**, lo que ocurre en los casos de violación del artículo 15 en materia de límites a la contratación temporal, en caso de superar el límite de 18 meses en caso de sucesión de contratos o de cobertura de un mismo puesto de trabajo con contratos de duración determinada o, aún, cuando se haya superado el límite máximo alcanzado tras una prórroga automática. La misma consecuencia se aplica al empleador que no haya registrado al trabajador en la seguridad social después de que haya transcurrido un período igual al que podría establecerse para un período de prueba, que, según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, no puede ser superior a un mes para contratos de duración de hasta 6 meses. Además, se prevén **sanciones económicas** por la violación de la obligación informativa en favor de los trabajadores y por la violación de los límites mencionados anteriormente en relación con la celebración de contratos a tiempo determinado.

Finalmente, existen regímenes particulares para los **contratos de duración determinada celebrados con personas con dificultades de inserción laboral**, en particular para los



trabajadores con discapacidad y los trabajadores mayores de 52 años, así como para el uso de tales contratos en determinados sectores o por razones formativas.

2.3. El ordenamiento alemán

El ordenamiento jurídico alemán, en cumplimiento de los principios euro-unitarios, también establece que los contratos de duración determinada sólo pueden celebrarse si están expresamente permitidos por la ley, ya que el contrato por tiempo indefinido constituye la forma común de relación laboral. En una primera etapa y durante mucho tiempo, fue principalmente la jurisprudencia la que complementó el limitado marco normativo, definiendo las restricciones a esta modalidad de empleo. La intervención legislativa en esta materia emergió en la década de los años ochenta, con una normativa provisional orientada a la promoción del empleo. Esta regulación, en comparación con los estrictos límites definidos por las directrices jurisprudenciales, mostraba una limitada apertura hacia los contratos de duración determinada sin causa específica.

Sin embargo, fue solo en el contexto de la transposición de la Directiva 1999/70/CE que, a partir del año 2001, el legislador alemán estableció una regulación completa, contenida en la ley sobre el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*), que define las condiciones para el uso de esta modalidad contractual. En particular, una sección completa de la ley, la tercera, está expresamente dedicada a definir el marco normativo en esta materia (§§ 14-21).

Dicha normativa se aplica a un mercado laboral que, tras oscilaciones entre el 14% y el 15% de empleo temporal dentro del ámbito del empleo subordinado en los años anteriores y posteriores a 2010, experimentó una ligera disminución hasta estabilizarse recientemente en torno al 11% o 12%.

En lo que respecta a los **requisitos formales**, un contrato de trabajo de duración determinada solo es válido si se celebra por escrito (§ 14.4). Se establece que el plazo puede fijarse en función de una **fecha específica en el calendario** o en relación con la **naturaleza**, el **objetivo** o el **tipo de actividad laboral** estipulada en el contrato.

En cuanto a las condiciones para el uso de este tipo de contrato en términos de causas justificativas, el ordenamiento jurídico alemán, tras la evolución normativa mencionada, se ha consolidado en un **régimen mixto causal/no causal**. En efecto, aunque el contrato de trabajo de duración determinada, por regla general, debe estar justificado por una razón objetiva, la



normativa alemana también regula, de manera más específica y estricta, la posibilidad de celebrar contratos en los que no se requiere una causa justificativa.

En cuanto al **régimen causal**, este se expresa a través de justificaciones relacionadas con el tipo de actividad o los objetivos de su adopción, las cuales son delineadas por el legislador mediante una **lista ejemplificativa de ocho causas** (§ 14.1): 1) la necesidad operativa del trabajo es temporal; 2) es funcional para promover la inserción laboral de jóvenes tras finalizar su formación; 3) se utiliza para la sustitución de un trabajador ausente; 4) está justificado por la naturaleza del trabajo; 5) el plazo se fija con el objetivo de realizar un período de prueba con el trabajador; 6) razones relacionadas con la persona del trabajador; 7) el trabajador es contratado con fondos reservados para empleos de duración determinada; 8) el plazo se fija en el contexto de una conciliación judicial.

El carácter general de estas disposiciones ha dado lugar a una intensa actividad interpretativa por parte de los tribunales, los cuales han definido de manera más estricta los ámbitos de aplicación de las diferentes causas objetivas enumeradas anteriormente.

En relación con la regla fundamental de la causalidad en los contratos de trabajo de duración determinada, **el legislador prevé importantes excepciones**. La primera y más importante de estas excepciones está prevista para los **contratos con un plazo fijado en una fecha de calendario**, los cuales pueden celebrarse sin necesidad de causas objetivas por una **duración máxima de dos años** (§ 14.2). Dentro de este período, este tipo de contrato puede ser objeto de hasta **tres prórrogas** que extienden su duración. Un número diferente de prórrogas y una duración máxima distinta pueden ser **definidos por la negociación colectiva** aplicable. Sin embargo, este contrato no puede celebrarse con un trabajador que haya estado previamente empleado en la misma empresa, ya sea con un contrato de duración determinada o indefinido.

Un régimen especialmente favorable está previsto para las **empresas de nueva creación** (§ 14.2a): no solo se amplía el límite máximo de duración del **contrato de duración determinada sin causa hasta los 4 años**, sino que también se permite la **prórroga dentro de este período sin un límite numérico**.

Una **hipótesis adicional de contrato de duración determinada celebrado sin causas** objetivas está prevista por el legislador para fomentar el empleo de **trabajadores mayores de 52 años** (§ 14.3): cuando dicho trabajador haya estado desempleado en los últimos 4 meses y haya recibido prestaciones de seguridad social, será posible contratarlo por una **duración máxima de 5 años**, con la posibilidad de **múltiples prórrogas** dentro de ese período.

Por otro lado, no se establecen límites de duración máxima del contrato ni de una sucesión de contratos, así como de las posibles prórrogas, cuando se trate de **contratos basados en**



razones objetivas: en este caso, siempre que exista una causa justificativa, el **límite es la naturaleza temporal de la actividad**, lo cual, sin embargo, no debe dar lugar a un abuso del contrato de duración determinada para cubrir permanentemente un puesto de trabajo.

En el caso de contratos celebrados con un **plazo definido en función de un objetivo a alcanzar**, la relación laboral termina al lograrse dicho objetivo y, en cualquier caso, **no antes de dos semanas después de que el empleador haya comunicado** que se ha alcanzado el objetivo (§ 15.2).

En lo que respecta al **régimen económico y normativo**, la ley explicita el **principio de no discriminación**, según el cual un empleado contratado por tiempo determinado no puede recibir un trato menos favorable que un empleado comparable con contrato indefinido debido a la naturaleza temporal del contrato, salvo que existan razones objetivas que justifiquen un trato diferente. Al empleado con contrato temporal se le deben reconocer una remuneración y beneficios monetarios al menos en proporción a su período de trabajo respecto al período de referencia. Si determinadas condiciones laborales dependen de la duración de la relación laboral en el mismo establecimiento o empresa, para los empleados contratados por tiempo determinado deben considerarse los mismos plazos previstos para los empleados con contrato indefinido, salvo que el trato diferenciado esté justificado (§ 4.2). Además, el **período de prueba acordado debe ser "proporcionado" a la duración del contrato de trabajo** de duración determinada y a la naturaleza del trabajo (§ 15.3). Regulaciones específicas, con exenciones en el pago de contribuciones, están previstas para las relaciones laborales de corta duración (dentro de los 70 días), realizadas de forma no profesional y por debajo de un determinado umbral de ingresos (§ 8, *Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV)*).

Con el fin de fomentar la estabilización de los trabajadores con contrato temporal, se establece una **obligación informativa** por parte del empleador hacia los empleados en relación con la existencia de puestos de trabajo indefinidos en la empresa. Esto se complementa con el **derecho** de los empleados, después de 6 meses de empleo, **a solicitar el cambio a un puesto de trabajo indefinido**. El empleador debe responder a esta solicitud de manera motivada en el plazo de un mes (§ 18). Derechos más amplios pueden ser, y a veces son, establecidos por la negociación colectiva.

En cuanto al **régimen sancionador**, la legislación alemana prevé que, en caso de que se haya estipulado un contrato con una duración determinada inválida (§ 16), el contrato de trabajo se considerará **celebrado por tiempo indefinido**. Además, se establece expresamente que el empleador no podrá rescindirlo de forma ordinaria antes del vencimiento del plazo acordado, salvo que la invalidez se deba únicamente a la falta de forma escrita o que la posibilidad de rescisión conforme a la normativa ordinaria esté expresamente prevista en el contrato. El

17

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



mismo efecto se produce si la **relación laboral continúa después de la fecha de vencimiento fijada** o una vez cumplida la finalidad del contrato, siempre que el empleador sea consciente de ello y no actúe inmediatamente para oponerse a dicha continuación e informe inmediatamente al trabajador de que se ha cumplido la finalidad (§ 15.6).

Si bien no existen restricciones legales explícitas -aunque podrían existir restricciones previstas por la negociación colectiva- sobre el número de contratos temporales que pueden celebrarse en una empresa, se garantiza un control sobre la evolución de las relaciones laborales de duración determinada en favor de los representantes de los trabajadores. Esto se logra mediante una **obligación informativa del empleador** en relación con el número de estos contratos y su porcentaje sobre la plantilla total (§ 20).

Asimismo, se establece que, salvo los márgenes de actuación permitidos en cuanto al número de prórrogas y la duración máxima de los contratos celebrados sin causas objetivas, **la negociación colectiva no puede acordar disposiciones que sean perjudiciales** para los intereses de los trabajadores (§ 22).

Por último, se contemplan normativas específicas para determinadas actividades o sectores, como el ámbito académico.

2.4. El ordenamiento neerlandés

Al igual que en los demás ordenamientos jurídicos europeos analizados, también en los Países Bajos la regulación del contrato de duración determinada se ha ajustado a las restricciones generales de la normativa euro-unitaria, utilizando diversas técnicas de protección y un equilibrio entre las diferentes demandas provenientes del mundo productivo y laboral, que ha ido cambiando con el tiempo. La ocupación temporal ha experimentado cambios importantes, creciendo sustancialmente desde niveles cercanos al 13% a principios del milenio, hasta alcanzar cuotas superiores al 20% de manera estable desde 2013 (con la excepción del período pandémico), con un aumento adicional en el período post-pandemia, y un nivel que actualmente se sitúa por encima del 25% en comparación con el número total de trabajadores subordinados.

Algunas reformas importantes se han implementado en los últimos 10 años, modificando la regulación contenida en el libro 7 del Código Civil neerlandés: inicialmente en el sentido de una mayor rigidez respecto a las condiciones de uso de este tipo de contrato, para evitar el abuso de la reiteración de contratos de duración determinada, y posteriormente con una inversión parcial en el sentido de una mayor flexibilización. El resultado de esta evolución

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



normativa se encuentra en la actual regulación de los contratos de duración determinada, definida principalmente en los artículos 667 y siguientes del Código, en una sección que trata sobre la terminación del contrato de trabajo, sustanciando la diferencia entre contratos a tiempo determinado e indeterminado.

Aunque la ley **no establece requisitos de forma** para la celebración de un contrato temporal, la duración del contrato –que puede definirse mediante una fecha específica o con referencia a un objetivo o evento determinado, distinto de la mera voluntad del empleador– se incluye, de toda manera y de conformidad con la normativa euro-unitaria, dentro de la **información que debe proporcionarse por escrito al trabajador** (art. 655).

En cuanto a las limitaciones al uso del contrato de duración determinada, el legislador neerlandés ha optado por un **régimen acausal**: no es necesario, para la celebración de un contrato de duración determinada, la concurrencia ni la especificación de una causa justificativa. Del mismo modo, la implementación mínima de la directiva llevó al legislador a no introducir regulaciones específicas respecto a la **duración máxima** del contrato temporal, que, sin embargo, a veces son introducidas por la negociación colectiva.

Al implementar la Directiva 1999/70/CE, el ordenamiento neerlandés se centró en el objetivo establecido por la misma de «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada». A este objetivo responden las medidas introducidas para limitar el uso del contrato de duración determinada. En particular, la normativa vigente, dejando libre la definición del término del primer contrato de duración determinada, prevé restricciones en cuanto a la **reiteración de contratos de duración determinada** con el mismo empleado (art. 668a): coexisten un límite **máximo de 3 contratos** de duración determinada sucesivos **cuando el intervalo entre ellos es inferior a 6 meses**, y un límite de **36 meses acumulativos**, incluido el intervalo si es inferior a 6 meses, en caso de sucesión de contratos, incluso sin que se formalice un cuarto contrato. Los mismos límites se aplican también cuando el trabajador celebra contratos con empresarios diferentes, pero que pueden considerarse razonablemente sucesores con respecto a la ejecución del trabajo específico.

El límite de los 36 meses acumulativos no se aplica si después de un contrato de 36 meses o de mayor duración se celebra inmediatamente un contrato de un máximo de tres meses.

Se concede un **amplio margen de derogación** a la negociación colectiva y a las autoridades administrativas competentes y, en algunos casos, también a la autonomía individual (art. 866a, 6-9, 11-12).



La **negociación colectiva y las autoridades administrativas competentes** están facultadas para aumentar la duración máxima de una sucesión de contratos **de 36 hasta 48 meses** y el número de contratos sucesivos **de 3 hasta un máximo de 6**, siempre que el acuerdo o la regulación justifiquen la necesidad de dicha excepción debido a exigencias relacionadas con la naturaleza de la actividad productiva.

Las mismas partes pueden determinar la **inaplicación** de estos límites para ciertas actividades dentro de un sector definido por el Ministerio de Trabajo, **cuando sea una práctica habitual en los sectores correspondientes o cuando la naturaleza del trabajo implique que dichas actividades se realicen bajo régimen de contrato de duración determinada**. Esta posibilidad también se reconoce para contratos que tienen como función exclusiva o principal la formación del trabajador.

Además, una posible **excepción al régimen del intervalo de 6 meses** puede ser introducida, hasta un máximo de 3 meses, por la negociación colectiva y las autoridades administrativas para funciones específicas definidas en la normativa correspondiente, las cuales podrán realizarse durante solo 9 meses en un año y por no más de 9 meses consecutivos por el mismo trabajador. En las mismas condiciones, esta excepción puede ser establecida directamente por el Ministerio de Trabajo.

Una **excepción más estricta en detrimento del empleador** puede ser definida mediante acuerdo individual o por decisión de una autoridad administrativa, con respecto a la **extensión de 36 meses, que podrá ser reducida**.

Además de las posibilidades de derogación, el legislador se ocupa de definir algunas hipótesis adicionales de **inaplicación ex lege** de la normativa mencionada anteriormente o de los regímenes especiales. En cuanto a las inaplicaciones, estas se refieren a los **contratos de formación** y a los celebrados con trabajadores menores de 18 años con un compromiso semanal reducido (inferior a 12 horas). Por otro lado, se establece una **extensión** hasta 48 meses y hasta 6 contratos sucesivos cuando se contrata con contratos de duración determinada a un trabajador mayor.

En cuanto al **régimen económico y normativo**, el ordenamiento establece el principio de no discriminación, según el cual un trabajador con contrato de duración determinada no puede ser discriminado en sus condiciones laborales debido a la naturaleza de su empleo, salvo que el trato diferenciado esté objetivamente justificado (art. 649). Respecto al sistema de **prestaciones económicas**, el legislador neerlandés intervino en el ámbito de las **cotizaciones** por desempleo para fomentar la adopción de contratos indefinidos, disponiendo que se pague una **prima más elevada** por los contratos de duración determinada y atípicos y



una prima más baja por los contratos estables. También de importancia en este sentido, pero en la dirección de limitar el sesgo a favor de los contratos de duración determinada, especialmente de corta duración, fue también, en el contexto de la reforma de 2020, la decisión de extender a las relaciones laborales de cualquier duración la obligación de **indemnización por transición** (*transitievergoeding*). Se trata de una forma de indemnización por despido (*severance pay*) para los contratos finalizados por voluntad del empleador o por el vencimiento del término, que anteriormente solo se aplicaba a relaciones laborales con una duración superior a 2 años (art. 673).

El marco neerlandés establece disposiciones específicas adicionales para los contratos de duración determinada, orientadas a promover una mayor estabilidad en las condiciones laborales. Con este objetivo, además de prever la **obligación de informar** sobre la existencia de puestos con contratos indefinidos (art. 657), regula aspectos relacionados con el **período de prueba** y las **cláusulas de no competencia** (que podrán ser incluidas en el contrato solo en caso de intereses comerciales de la empresa claramente definidos).

En el ámbito de las relaciones laborales de duración determinada, el período de prueba está excluido para los contratos con una duración inferior a 6 meses. Puede tener una duración máxima de un mes para contratos con una duración entre 6 meses y 2 años o si se celebra sin definir una fecha específica en el calendario; y de dos meses para aquellos con una duración superior (art. 652).

En cuanto a las cláusulas de no competencia, estas están generalmente excluidas en los contratos de duración determinada, pero se permiten excepcionalmente si constan por escrito (art. 653).

Con el objetivo de garantizar una mayor estabilidad y seguridad en el empleo de duración determinada, la normativa también regula las **prórrogas ex lege**, vinculadas a las disposiciones sobre la notificación de la intención de no continuar con el contrato a término fijo. De acuerdo con el art. 668, el empleador está obligado a comunicar, con un preaviso mínimo de un mes, si tiene la intención de finalizar o continuar la relación laboral y, en este último caso, bajo qué condiciones laborales. Esta obligación no aplica si la duración del contrato no está definida mediante una fecha específica en el calendario ni para los contratos con una duración inferior a 6 meses. Además de prever un régimen sancionador (*infra*), se establece que el contrato se **considere prorrogado por un período igual, con un límite máximo de un año**, si la relación laboral continúa después de la fecha prevista en el contrato sin que el empleador haya cumplido con sus obligaciones de notificación, o si las partes lo prolongan sin ninguna objeción.



En cuanto al **régimen sancionador**, la conversión del contrato en una **relación laboral indefinida** está prevista cuando, con varios contratos de duración determinada celebrados entre las mismas partes, se superan los límites relativos a la duración máxima (36 meses, en condiciones normales) o al número de contratos consecutivos (a partir del cuarto), respectivamente desde el vencimiento del plazo máximo y la celebración del cuarto contrato (sin una interrupción mínima de 6 meses). Por otro lado, se establecen **sanciones pecuniarias** por la violación de las obligaciones de notificación respecto a la intención de continuar o no la relación laboral más allá del plazo indicado en el contrato. En caso de que no se realice ninguna comunicación, se deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario. Si la comunicación se realiza con retraso, la indemnización será proporcional al tiempo de demora respecto al plazo de un mes previsto por la normativa.

3. La disciplina del contrato de trabajo de duración determinada e indeterminada en los Países de la Alianza del Pacífico

A diferencia de los países miembros de la Unión Europea, que, aunque disponen de amplios márgenes de autonomía para la transposición de la normativa supranacional, están obligados a respetar un marco normativo común en materia de contratación de duración determinada, no existe un referente común de este tipo para los países miembros de la Alianza del Pacífico.

Esto da lugar a una diferenciación significativa no sólo en las soluciones normativas adoptadas, sino también en la propia atención dedicada al tema de la contratación de duración determinada en su relación con la contratación a tiempo indefinido, que en algunos casos es particularmente detallada, mientras que en otros presenta intervenciones de carácter mínimo.

Comenzando por el ordenamiento peruano y continuando por los ordenamientos colombiano, mexicano y chileno, en las páginas siguientes se ofrecerá una representación de los distintos modelos normativos organizados según los nodos temáticos que ya han sido objeto de atención con referencia a los países de la UE y que se han definido al inicio de este trabajo.

3.1. El ordenamiento peruano

Después de una primera etapa de sustancial libertad de contratación que incluía los contratos de duración determinada, desde los años setenta hasta principios de los noventa, la legislación peruana en esta materia se caracterizó por una significativa rigidez respecto a la

posibilidad de adoptar este tipo de contrato, salvo excepciones sectoriales específicas o intervenciones excepcionales. La situación cambia fundamentalmente con el Decreto Legislativo 728 -Ley de Fomento del Empleo- que redefine los límites y condiciones que legitiman la celebración de contratos de duración determinada. Actualmente, esta normativa se encuentra contenida en el *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* y, especialmente, en el Título II, dedicado a los «contratos de trabajo sujetos a modalidad».

Se trata de una normativa que incide en un mercado laboral caracterizado por una alta tasa de informalidad (alrededor del 70%) y que presenta una tasa de trabajadores con contrato de duración determinada sobre el total de los empleados subordinados que se situaba en el 35% en 2022, después de haber alcanzado picos del 38% en 2018. Sin embargo, cifras mucho más elevadas en comparación con las estadísticas de ILOSTAT sobre el empleo temporal (referencia común también para los demás países de la Alianza) surgen de las estadísticas del Ministerio de Trabajo, que señalan porcentajes relativos al uso de contratos de duración determinada (considerados en su conjunto) muy superiores al 50% del total de los trabajadores subordinados (datos de 2023).

Antes del capítulo específicamente dedicado a los contratos de naturaleza temporal, la ley establece expresamente el **principio de presunción de contrato a plazo indeterminado**. Este principio dispone que en todas las relaciones laborales subordinadas se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (art. 4).

En el mismo artículo se dispone, además, que el contrato puede celebrarse por tiempo indeterminado o *sujeto a modalidad* y que, en este último caso, deberá cumplir con los **requisitos de forma** establecidos por la ley. Estos requisitos están definidos concretamente en el art. 72 de la normativa, que establece la obligación de que dichos contratos sean **por escrito**, en tres ejemplares, y que incluyan una definición específica en su contenido sobre las **causas objetivas**, la **duración** y las demás condiciones de la relación laboral. Requisitos adicionales de contenido se encuentran en las regulaciones específicas de cada tipo de contrato.

El principio de **causalidad** es el eje central del régimen definido por la legislación peruana. Este principio se caracteriza, por un lado, por la necesidad de la existencia de **una condición que justifique** la celebración del contrato, y, por otro, por la **tipificación de un catálogo de diferentes contratos de duración determinada** según la naturaleza de la necesidad y la causa objetiva específica. Estas tipologías contractuales están asociadas también a consecuencias en relación con otros límites previstos para la celebración del contrato, como la duración y las condiciones de renovación.



En este sentido, estableciendo que este tipo de contrato puede adoptarse, normalmente, cuando lo requieran las **necesidades del mercado o mayor producción** de la empresa, así como cuando lo exija la **naturaleza temporal o accidental** del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (art. 53), se definen tres categorías diferentes de contratos de duración determinada:

- Aquellos de **naturaleza temporal**, que incluyen los contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado y por reconversión empresarial (art. 54).
- Aquellos de **naturaleza accidental**, que abarcan los contratos ocasionales, los contratos de suplencia y los contratos de emergencia (art. 55).
- Aquellos de **obra o servicio**, que comprenden los contratos específicos, los contratos intermitentes y los contratos de temporada.

A cada categoría de contratos se le dedica un capítulo propio, con regulaciones específicas para cada uno, en las que se define su causa y se establecen las condiciones específicas para el uso de cada tipo de contrato. A estas disposiciones se añaden normas de aplicación común.

Comenzando con los contratos de **naturaleza temporal**, se define como **contrato por inicio o incremento de actividad** (art. 57) aquel que encuentra su justificación en el **inicio de una nueva actividad empresarial**, así como en la apertura de nuevos establecimientos o mercados, el lanzamiento de nuevas actividades por parte de la empresa o el incremento de actividades ya existentes. En este caso, la **duración máxima** prevista es de **3 años**.

Son **contratos temporales por necesidades del mercado** (art. 58) aquellos celebrados con el propósito de atender **incrementos coyunturales de la producción** originados por variaciones sustanciales de la demanda, en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Estos contratos pueden **renovarse** hasta un **máximo de 5 años**. El contrato debe incluir la indicación de la **causa objetiva**, que deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, y no podrá configurarse como una variación de carácter cíclico o de temporada.

Por último, dentro de la misma categoría se encuentran los contratos temporales por **reconversión empresarial** (art. 59), es decir, los celebrados por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, o por cualquier **cambio de carácter tecnológico** que afecte al proceso productivo. La **duración máxima** para estos contratos es de **2 años**.



Al Capítulo III del Título II, dedicado a los contratos de **naturaleza accidental**, se le atribuyen disposiciones específicas, comenzando con la regulación del **contrato ocasional** (art. 60). Este tipo de contrato se justifica en **necesidades transitorias distintas a la actividad habitual** del centro de trabajo y puede tener una **duración** máxima de **6 meses dentro al año**.

En cuanto al **contrato de suplencia** (art. 61), responde a razones de sustitución de trabajadores estables de la empresa en régimen de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Su **duración** está directamente vinculada a la **permanencia de la causa sustitutiva**, extinguiéndose al cesar la circunstancia que motivó la suspensión de la relación con el otro trabajador. La ley incluye en esta categoría también la necesidad de sustituir temporalmente a un trabajador estable que, durante un período limitado, debe realizar actividades laborales diferentes dentro de la misma empresa.

Finalmente, una razón objetiva específica para la celebración del contrato de duración determinada es aquella derivada de necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor en el marco de situaciones de emergencia: la duración del **contrato de emergencia** coincide con la permanencia de dicha condición.

La última categoría, contratos para obra o servicio, incluye tanto contratos que responden a necesidades de carácter temporal como aquellos vinculados a necesidades permanentes, pero discontinuas o recurrentes en determinados períodos del año.

La celebración del **contrato para obra determinada o servicio específico** (art. 63) se justifica en una necesidad temporal. Estos contratos se celebran con el objeto de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico que debe tener una **duración limitada**. Su duración corresponde al tiempo necesario para llevar a cabo la actividad y **pueden renovarse hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio** objeto de la contratación.

El **contrato intermitente** (art. 64) se fundamenta en necesidades permanentes, pero de carácter discontinuo. Este tipo de contrato permite acordar la realización de actividades en períodos no consecutivos, sin necesidad de celebrar un nuevo contrato o renovar el existente. Las circunstancias o condiciones de carácter discontinuo deben especificarse claramente en el contrato (art. 65), y el régimen económico y retributivo está relacionado con el trabajo efectivamente realizado (art. 66).

Finalmente, el **contrato de temporada** es aquel celebrado con el objeto de atender **necesidades propias** del giro **de la empresa** o establecimiento, **que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes** en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva (art. 67). Dentro de este régimen contractual también se incluyen los contratos celebrados por picos productivos, es

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



decir, **incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa** en respuesta a la demanda del mercado a lo largo del año, así como aquellos vinculados a las actividades feriales (art. 71).

Para la celebración de este contrato se requieren **requisitos adicionales** en cuanto a la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad empresarial y la naturaleza de las labores del trabajador (art. 68). Además, después de haber trabajado durante dos temporadas consecutivas o tres alternadas, el trabajador adquiere el **derecho a ser contratado en las temporadas siguientes** (art. 69).

La normativa común aborda, en particular, el régimen de **sucesión de contratos**. Aunque no se establece un número máximo de contratos sucesivos, sí se permite celebrar más de un contrato de duración inferior a la prevista para cada tipo contractual, siempre que la suma de sus duraciones no exceda dicho límite. Asimismo, se establece un límite máximo para la **sucesión de diferentes tipos de contratos de duración determinada**: la duración acumulada de los distintos contratos celebrados con un mismo trabajador no podrá superar los **5 años** en total (art. 74).

Por último, se establece una restricción adicional respecto a la **recontratación de trabajadores previamente empleados bajo contratos de duración indeterminada**: no podrá realizarse bajo ninguno de los contratos de trabajo sujetos a modalidad antes de que haya transcurrido un año desde el cese del contrato anterior (art. 78).

En cuanto al **régimen económico y normativo**, además de explicitar el **principio de no discriminación** (art. 79) en comparación con los trabajadores estables equivalentes y a partir del fin del período de prueba (que corresponde al período legal o convencional establecido por la ley, art. 75), se incluye una disposición específica sobre la resolución arbitraria del contrato de duración determinada por parte del empleador (art. 76).

Finalmente, en relación con el **sistema sancionatorio**, además de las posibles **sanciones pecuniarias por incumplimiento de los requisitos formales**, la **conversión a un contrato de trabajo a plazo indeterminado** es la consecuencia habitual de las infracciones a la normativa sobre contratación temporal. Se considera que el contrato se celebra por tiempo indeterminado en todas las **circunstancias** en que el trabajador demuestre simulación o la existencia de fraude a la normativa, así como cuando el trabajador continúe prestando sus servicios después del término acordado o después de las prórrogas si estas exceden el límite máximo permitido; cuando siga trabajando una vez concluida la obra objeto del contrato sin que haya habido una renovación, o cuando continúe trabajando en el caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore a la empresa en el plazo previsto.

Existen normativas específicas para la celebración de contratos de duración determinada en sectores o actividades particulares. Además, es especialmente relevante la disposición de una cláusula abierta que permite la celebración de contratos temporales para necesidades de carácter temporal que no se contemplan en las modalidades normadas (“contrato innominado”), siempre que se respeten las condiciones relativas a la naturaleza temporal de su objeto y que su duración sea adecuada al servicio que debe prestarse (art. 82).

3.2. El ordenamiento colombiano

La normativa relativa a los contratos a de duración determinada e indeterminada en el ordenamiento colombiano está actualmente en proceso de modificación como parte de un proyecto de reforma más amplio que se está discutiendo en el Parlamento. La intervención, de hecho, afectará de manera sustancial también el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, que constituye una de las principales referencias en la regulación del contrato de trabajo por tiempo determinado en Colombia y que ya había sido objeto de atención normativa en el marco de la reforma de 1990 dirigida a flexibilizar el mercado laboral y el artículo 47 con una reescritura de la disposición que se refiere específicamente a la celebración de contratos de duración indefinida.

Este proceso de reforma intervendrá en un mercado de trabajo que se caracteriza, a pesar de una notable disminución de más del 10% en los últimos 10 años, por un alto nivel de informalidad (56% en 2023), mientras que la tasa de contratos de duración determinada dentro del empleo asalariado es limitada o, en todo caso, más baja que la de otros países de la Alianza, manteniéndose de manera estable en los últimos 10 años alrededor del 17/18%.

La legislación vigente, según lo establecido en el artículo 45, prevé que el contrato de trabajo pueda celebrarse, además de por tiempo indefinido, por tiempo determinado **a término fijo**, por el **tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio**.

En cuanto al **contrato a término fijo** (art. 46), se establece que debe siempre celebrarse **por escrito**. La duración de dicho contrato no puede exceder de **3 años**, pero es **renovable indefinidamente**.

Con el fin de garantizar una mayor estabilidad en el empleo, se prevén mecanismos de **renovación automática** con **límites específicos para las renovaciones a corto plazo**. La renovación automática ocurre cuando ninguna de las partes ha **comunicado por escrito** su **intención de no continuar** con la relación laboral dentro de los 30 días previos al término del

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



contrato. En tal caso, el contrato se considera **renovado por un período igual** al inicialmente acordado; si el contrato tiene una duración inferior a un año, sólo podrá ser renovado tres veces con igual duración y, posteriormente, las renovaciones no podrán tener una duración inferior a un año.

El **contrato por obra o labor determinada** debe celebrarse con referencia a la ejecución de una tarea específica, y su duración será la necesaria para terminar la obra o labor contratada (art. 61). Para su terminación no se requiere una previa calificación judicial (art. 411).

En caso de que no se especifique un término fijo o este no pueda deducirse de la obra o de la naturaleza de la labor contratada, se presume que el contrato ha sido celebrado a término indefinido (art. 47).

Finalmente, el **trabajo ocasional** es aquel de corta duración, **no superior a un mes**, y que se refiere a actividades distintas a las normales del empleador (art. 6). Desde los años noventa, el régimen anterior que excluía a estos trabajadores del acceso a las prestaciones de seguridad social fue superado, incorporándolos dentro del ámbito de aplicación de las protecciones correspondientes (Corte Constitucional, Sentencia C-823/06).

Se prevé un **régimen específico** -diferenciado del previsto para los contratos de duración indefinida- **respecto a las consecuencias de la terminación unilateral del contrato sin justa causa** para los contratos a término fijo y los contratos por obra o labor determinada (artículo 64). Además, se especifica que, en los casos en que el contrato tenga una duración inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a vacaciones y bonificaciones de manera proporcional al tiempo trabajado.

Una regulación específica está dedicada al contrato de aprendizaje, que se considera como un contrato a término.

Con respecto a este marco de referencia, que ha sido objeto de múltiples juicios de constitucionalidad, la **reforma en discusión**, de ser aprobada, estaría destinada a introducir modificaciones importantes, interviniendo en la redefinición de los límites aplicables al contrato a término fijo y al contrato por obra o labor.

El artículo 6 del *Proyecto de ley por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*, tal como fue aprobado por la Cámara, modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo empezando por la rúbrica del artículo, que deberá incluir una referencia explícita no solo al contrato a término fijo, sino también al contrato por obra o labor, el cual recibe en este contexto una regulación completa.



En cuanto al contrato a término fijo, la reforma redefine el límite máximo de duración, los requisitos relativos a las renovaciones y las consecuencias sancionatorias en caso de incumplimiento de las normativas. Manteniéndose la obligatoriedad de la **forma escrita**, el contrato podrá celebrarse por una **duración máxima de 4 años**; en caso de **violación** de estos requisitos, **el contrato se considerará como indefinido**. En relación con el régimen de sucesión o extensión de contratos tras renovaciones, se especifica que el contrato **no podrá renovarse indefinidamente**, pero se contemplan dos tipos de prórroga:

- **prórroga pactada:** si el contrato tiene una duración inicial inferior a un año, podrá prorrogarse tantas veces como se considere necesario; sin embargo, después de la tercera prórroga, la duración mínima será de un año. En ningún caso podrá superarse el límite **máximo de 4 años**.
- **prórroga automática:** si dentro de los 30 días anteriores al vencimiento inicial o posterior del contrato prorrogado las partes no manifiestan su intención de terminar la relación, esta continuará por un período igual al previamente acordado, siempre dentro del límite **máximo de 4 años**. La misma regla se aplica para los contratos con duración inferior a un año, que a partir de la cuarta prórroga deberán extenderse por un mínimo de un año.

El contrato **por obra o labor determinada** deberá celebrarse **por escrito** y en este se deberá especificar **de manera precisa y detallada la obra o labor** contratada. En caso de que **no se cumplan** los requisitos establecidos, el contrato **se considerará como indefinido**. La misma consecuencia aplicará si el trabajador **continúa desempeñando actividades laborales** después de la finalización de la obra; esta disposición no será aplicable si surge una nueva obra o labor y las partes incorporan al contrato una referencia específica a la misma.

Finalmente, se aclara que en los contratos a término fijo y en los contratos por obra o labor determinada, el trabajador tendrá derecho a vacaciones y prestaciones sociales proporcionales al tiempo trabajado.

3.3. El ordenamiento mexicano

El ordenamiento mexicano reconoce, tradicionalmente (es decir, desde tiempos remotos) y a nivel constitucional, el derecho a la estabilidad laboral, que, además de garantizar el derecho a la conservación del empleo salvo que exista una justificación legítima de la terminación prevista por la ley, tiene como corolario el principio según el cual la duración de la relación laboral debe ser, normalmente, por tiempo indefinido. Es con base en este principio que se ha

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



estructurado la regulación del contrato por tiempo determinado, configurándose, por consiguiente, como un régimen excepcional frente al empleo por tiempo indeterminado. La regulación, contenida en la Ley Federal del Trabajo, principalmente en el Título II, Capítulo II (*Duración de las Relaciones de Trabajo*), también se caracteriza por su estabilidad, ya que no ha experimentado modificaciones o adaptaciones sustanciales en los últimos años, ni siquiera en el contexto de la reforma de flexibilización laboral de 2012.

Esta normativa se aplica a un mercado laboral en el que la informalidad se mantiene consistentemente por encima del 50% (56% en 2023) y con una tasa de trabajadores con empleos temporales sobre el total de los empleados dependientes, también de forma estable superior al 50%.

En este contexto, el derecho a la estabilidad encuentra una primera expresión en la **presunción de que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado**, ya que, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (art. 35). A tal efecto, cabe señalar que la duración de la relación laboral forma parte de las condiciones de trabajo que deben definirse **por escrito** (art. 25), salvo que existan contratos colectivos aplicables.

Al mismo derecho se vincula, por otro lado, el **régimen causal** de los contratos de duración determinada en el ordenamiento mexicano, que se articula en la relación de trabajo para obra o tiempo determinado (art. 35). Además, como excepción al contrato estándar por tiempo indeterminado, se contempla el contrato por temporada, que responde a necesidades cíclicas y estacionales limitadas a determinados periodos del año y cuyas prestaciones permanecen suspendidas entre una temporada y la siguiente (art. 39-F).

De conformidad con el artículo 36, es posible establecer un plazo relacionado con la **obra determinada** únicamente cuando la **naturaleza de la obra a realizar** así lo requiera.

Se podrá establecer un plazo para una relación laboral de duración determinada (art. 37) cuando sea necesario debido a la **naturaleza del trabajo a realizar**, cuando se justifique por la **sustitución temporal** de un trabajador y en otros casos previstos por la ley (por ejemplo, el trabajo agrícola, el trabajo de los deportistas profesionales, o el trabajo de los actores).

Una manifestación adicional del derecho a la estabilidad en el empleo se evidencia en el régimen de **prórrogas**, el cual no está orientado a limitar su uso, sino a garantizar su efectividad. Aunque la conclusión de la obra y el vencimiento del plazo previsto en el contrato son causas explícitas de terminación de la relación de trabajo (art. 53), se establece que, si la circunstancia temporal que fundamenta el contrato no cesa al vencimiento del plazo acordado, **la relación de trabajo continuará por todo el tiempo que esa circunstancia**

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



perdure (art. 39). Esa continuación podrá producirse de manera tácita o a petición expresa del trabajador (incluso judicialmente).

Por otro lado, con el fin de fomentar la movilidad voluntaria de los trabajadores, se prevé que en ningún caso el trabajador estará obligado a continuar la relación de trabajo después de un año (art. 40).

No existen, en cambio, normativas legislativas específicas en relación con la sucesión de varios contratos en el tiempo entre las mismas partes.

Una disposición está expresamente dedicada al trabajo en el sector minero, permitiendo la contratación temporal, ya sea a través de la fijación de un plazo determinado, o con referencia a la realización de una obra específica o, también, en caso de inversión de capital determinado (art. 38).

Además, se prevé una regulación particular para la relación de trabajo para capacitación inicial (art. 39-B), un tipo especial de relación laboral con una duración máxima de 3 meses (hasta 6 meses para perfiles de nivel directivo) que incluye un contenido formativo. En esencia, se plantean dos fases sucesivas: una primera, a plazo determinado, destinada a proporcionar las competencias y conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo; y una segunda, a plazo indefinido, que es eventual y depende de la evaluación del empleador (tomando en consideración la opinión de una comisión específica). Este último decidirá si se cumplen las condiciones profesionales necesarias para que el trabajador continúe con la relación laboral.

Otra normativa específica aplicable a las relaciones de duración determinada se refiere al **período de prueba**: además de en las relaciones laborales por tiempo indeterminado, sólo en aquellas con una duración superior a 180 días es posible prever un período de prueba, limitado a un máximo de 30 días (art. 39-A).

Más allá de los aspectos relacionados con la rescisión ilegítima del contrato de trabajo, el uso indebido del contrato de duración determinada para satisfacer necesidades distintas a las contempladas por la ley (por ejemplo, necesidades permanentes) puede ser impugnado por el trabajador con el objetivo de obtener la **conversión de la relación de trabajo por tiempo indeterminado**.

Con el fin de facilitar el ejercicio del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, el art. 784 establece un **régimen probatorio** especial según el cual, en cualquier caso, corresponde al empleador probar la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado.



3.4. El ordenamiento chileno

A pesar de que en los últimos diez años el ordenamiento jurídico chileno ha experimentado algunas reformas importantes, el tema de la contratación de duración determinada ha sido objeto de modificaciones limitadas (en particular en 2019), y su regulación, contenida en el Código del Trabajo, se ha mantenido estable a lo largo del tiempo, también gracias a las intervenciones de los tribunales y de las autoridades administrativas.

El mercado laboral regulado por la normativa analizada presenta una tasa de informalidad más baja en comparación con otros países de la Alianza (alrededor del 27% en 2023), mientras que el porcentaje de trabajadores con contrato de duración determinada sobre el total de los empleados se ha mantenido en los últimos años entre el 25% y el 26%.

Las disposiciones sobre el tema de interés no se encuentran agrupadas en un capítulo específico ni en artículos dedicados: el marco normativo tiene su principal fundamento en la normativa relativa a la extinción del contrato. Del mismo modo, cabe destacar que el principio de estabilidad en el empleo -y la consiguiente preferencia por el contrato indefinido como forma ordinaria de relación laboral- no está explícitamente establecido en la regulación chilena, pero se considera inmanente al ordenamiento jurídico a través de una interpretación sistemática.

En cuanto a los requisitos de **forma**, la regla general –válida también para los contratos de duración determinada– es la celebración del contrato **por escrito** y su redacción en dos ejemplares dentro de los 15 días posteriores a la contratación. Sin embargo, para los contratos temporales, se establece un plazo diferente cuando se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a treinta días (art. 9). Además, existen disposiciones específicas aplicables a sectores particulares, como el agrícola y el de los deportistas profesionales.

En cuanto al **contenido**, la normativa general sobre los contenidos del contrato establece que el eventual **plazo fijo** representa uno de los elementos que deben especificarse dentro del contrato (art. 10.6).

En relación con las condiciones para el uso de contratos de duración determinada, se pueden distinguir **dos tipos de contratos**: el contrato de plazo fijo y el contrato por obra o faena determinada. Estas dos modalidades están sujetas a normativas particulares y diferenciadas, en primer lugar, en lo que respecta al régimen causal o acausal y continuando con los perfiles relativos a la duración y sucesión de los contratos.



El contrato **de plazo fijo** (art. 159.4) se caracteriza como un contrato de naturaleza **no causal**, ya que no se requiere ninguna razón justificativa para la fijación del término final del contrato.

Los principales límites de este tipo de contrato, por lo tanto, están relacionados con su duración, renovaciones y la sucesión de diferentes contratos. En cuanto a **la duración máxima**, la regla general es estricta: un límite de **un año**. Sin embargo, se permite una extensión de este límite para **altos perfiles profesionales y gerentes** hasta un máximo de **dos años**. Estos límites han sido interpretados por la jurisprudencia y la Dirección del Trabajo como **aplicables tanto al plazo inicial como a la eventual renovación del contrato**. No es posible, sin embargo, **renovar** el contrato por una segunda vez, ni siquiera dentro del límite máximo.

Finalmente, en lo que respecta a la **sucesión de varios contratos de plazo fijo**, se establece un límite máximo de 12 meses dentro de un período de 15 meses con un mismo trabajador que haya prestado servicios discontinuos con más de dos contratos.

En cuanto al contrato por obra o faena determinada, su regulación se encuentra tanto en la normativa sobre terminación del contrato (art. 159.5) como en el art. 10 bis. Mientras que la primera disposición establece que **dicho contrato finaliza con la conclusión del trabajo o servicio prestado**, es en la segunda donde se definen restricciones más precisas respecto a su uso.

En particular, se podría hablar de un **régimen causal**, dado que la celebración de este tipo de contrato está limitada a la ejecución de una obra específica, ya sea material o intelectual, que debe estar determinada tanto en su inicio como en su conclusión.

Se **excluye** explícitamente la posibilidad de celebrar este tipo de contrato **para realizar labores o servicios permanentes** cuya finalización no dependa de la naturaleza de la obra.

Además, con el objetivo de evitar una excesiva fragmentación de las relaciones laborales y la consiguiente precarización de los trabajadores, se establece que las diferentes tareas o etapas de trabajo que caracterizan la ejecución de una misma obra o faena no pueden ser objeto de contratos consecutivos y sucesivos. Otra cosa es que, dentro de un proyecto más amplio, sea posible delimitar diferentes obras que serán objeto de contratos específicos.

Una regulación específica, enmarcada dentro de los contratos de duración determinada, está prevista para el contrato de aprendizaje, cuyo objetivo es lograr la formación profesional del trabajador. Asimismo, existen normativas particulares aplicables a trabajadores de ciertos sectores, como el agrícola (incluyendo los casos de estacionalidad) o el portuario (trabajadores eventuales).



En cuanto al **régimen económico y normativo**, además de las disposiciones relacionadas con la **obligación de notificar la terminación del contrato** (art. 162) y otros requisitos procedimentales, así como las normas sobre regímenes indemnizatorios por la terminación anticipada del contrato por parte del empleador, ciertas normativas se encargan de definir las modalidades para el disfrute de algunos derechos relacionados con los permisos y las protecciones reforzadas de estabilidad laboral en ciertos casos específicos. La duración de estas protecciones se ajusta al tiempo que permanezca vigente el contrato de trabajo.

Con respecto al **régimen sancionador**, si bien las sanciones pecuniarias se centran principalmente en el cumplimiento de los requisitos y obligaciones formales, la **conversión del contrato de duración determinada en un contrato de plazo indefinido** es el eje central frente a las violaciones de las disposiciones sustantivas sobre las restricciones al uso de este tipo de contratos.

La conversión en un contrato de plazo indefinido se llevará a cabo en los siguientes casos:

- Segunda renovación de un contrato de duración determinada.
- Continuación de la actividad laboral después del vencimiento del plazo, cuando el empleador tenga conocimiento de ello.
- Exceder, en caso de sucesión de contratos de plazo fijo, el límite de 12 meses en un periodo de 15 (en este caso se trata de una presunción legal y no de una transformación propiamente dicha).
- Fragmentación de tareas relacionadas con una misma obra dentro de dos o más contratos.



PARTE II

LA DISCIPLINA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

1. Criterios de comparación

Tras el mapeo y análisis de las normativas vigentes en los ocho ordenamientos seleccionados (Alemania, Italia, Países Bajos y España para los países de la UE; Chile, Colombia y México, además de Perú como miembros de la Alianza del Pacífico), el grupo de trabajo ha identificado algunos criterios que pueden ser utilizados para desarrollar una comparación en términos de rigidez/flexibilidad de la regulación de la extinción de la relación laboral, con más específico enfoque en la normativa relacionada con el despido.

En primer lugar, el estudio comparado de esta materia supone el análisis dentro de los ordenamientos de las diferentes **hipótesis de extinción o cesación del contrato de trabajo**, no solo con la finalidad de identificarlas y ordenarlas según su naturaleza (por ejemplo, distinción entre receso por voluntad de las partes, como el mutuo acuerdo, el despido y las dimisiones, y las hipótesis extintivas relacionadas con circunstancias externas a la voluntad de las partes), sino también para evaluar qué nociones y disciplinas se aplican a las hipótesis específicas. En el ámbito de los diferentes ordenamientos, por ejemplo, la noción de despido es más o menos amplia, y las causas de extinción de la relación laboral, que en un país se engloban dentro de dicha noción, en otros países pueden tener relevancia distinta (por ejemplo, la extinción por incapacidad para realizar el trabajo por razones de salud).

Una vez identificadas y categorizadas las diversas hipótesis de extinción, el análisis específico de la normativa en materia de despido debe comenzar con la presencia o ausencia de una **obligación de justificación** y los posibles ámbitos de aplicación del **despido sin justificación** (*ad nutum*), el cual en la mayoría de los casos solo está permitido bajo estrictas condiciones relacionadas con períodos específicos (por ejemplo, el período de prueba) o sectores/funciones (por ejemplo, trabajo doméstico).

Las justificaciones permitidas para el despido deben ser analizadas según su naturaleza, con referencia a su vinculación a **razones de carácter subjetivo** (normalmente disciplinarias o relacionadas con la idoneidad del trabajador para realizar la prestación) o **razones de carácter económico-productivo**, evaluando, en este último caso, la existencia de nociones y normativas específicas para los **despidos colectivos**. En este ámbito también deben analizarse posibles diferencias entre el despido de un contrato a tiempo indefinido y el despido anticipado del contrato a tiempo determinado, para ver si afectan la justificación del despido.



En base a esas distinciones, es necesario evaluar los **requisitos de forma y procedimiento** que deben cumplirse dentro de los ordenamientos, los cuales constituyen una protección fundamental, pero que pueden representar cargas significativas para las partes. Estos requisitos suelen diferir según el tipo de despido, individual o colectivo, y sus razones. Además del preaviso, las obligaciones de comunicación y su forma pueden implicar diferentes pasos operativos (por ejemplo, negociaciones, solicitudes de autorización) y la participación de otros sujetos, como los representantes de los trabajadores o las autoridades competentes.

Una vez definida la normativa en materia de razones y modalidades del despido, un elemento fundamental para la comparación es el de las **protecciones y los remedios en caso de despido ilegítimo**, con las diferentes técnicas (reincorporación o protección indemnizatoria), las posibles diferenciaciones de las protecciones o de sus modalidades de aplicación según aspectos relacionados con la empresa (por ejemplo, tamaño) o con la relación laboral (por ejemplo, antigüedad de servicio) y, además, las posibles diferenciaciones de la protección según la violación (por ejemplo, violación de requisitos de forma o procedimiento; falta de justificación del despido; discriminación en el despido).

Por último, para valorar plenamente la rigidez de las normativas dentro de los ordenamientos analizados, merece especial atención el tema de los **costos del despido o de la extinción del contrato independientes de su ilegitimidad**, ya que en algunos casos existen indemnizaciones a favor del trabajador u otros costos económicos (o normativos), como pagos a favor de la administración/Estado (por ejemplo, el ticket de despido) u obligaciones de recolocación de los mismos trabajadores en nuevas actividades de la empresa.

2. La disciplina de la extinción de la relación laboral y del despido en los países europeos seleccionados

A diferencia de la normativa relativa al contrato de duración determinada, que está sujeta a una directiva específica que, aunque concede amplios márgenes de flexibilidad a los Estados miembros, constituye un marco común para los cuatro países seleccionados, no existe una normativa comparable en lo que respecta a la regulación de los despidos, salvo en lo que se refiere a los despidos colectivos (Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos).

Como consecuencia de lo anterior, fuera de las disposiciones relativas a la noción y los procedimientos que deben seguirse para estos despidos, los Estados miembros de la UE son libres de definir sus propias normativas internas, siempre que respeten los principios

establecidos en actos normativos supranacionales de carácter general y principista, como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea, que, aunque adoptada por una organización internacional diferente, ha sido ratificada por todos los países de la UE y constituye un referente fundamental también para la normativa euro-unitaria. La primera, en el artículo 30, se limita a prever el derecho de cada trabajador a una protección contra un despido injustificado (con protecciones específicas para los despidos en caso de maternidad, artículo 33), mientras que la segunda, de manera más incisiva, establece que, en caso de despido sin una razón válida, el trabajador tiene derecho “a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”. Se trata de una normativa mínima, pero que ha dado lugar a numerosos procedimientos contra las normativas internas, incluso de algunos de los países analizados.

A excepción de estos aspectos fundamentales, por lo tanto, dichos países tienen amplia autonomía para definir sus normativas, un aspecto que se refleja claramente en la heterogeneidad de las soluciones adoptadas, que se detallan en los párrafos siguientes.

2.1. El ordenamiento italiano

A diferencia de otros sistemas jurídicos que prevén una enumeración de las diversas hipótesis de extinción de la relación laboral, el ordenamiento italiano no define de manera precisa las diferentes circunstancias que justifican la terminación del contrato de trabajo. Estas deben ser reconstruidas dentro del marco de las distintas disposiciones de la normativa laboral y, en ciertos aspectos, de la normativa civil.

Las **principales hipótesis de extinción de la relación laboral** son aquellas determinadas por el vencimiento del plazo en el caso de una relación laboral de duración determinada, la resolución por mutuo acuerdo del contrato de trabajo (eventualmente también incentivada) y la rescisión por una de las partes de la relación laboral, es decir, la dimisión en el caso del trabajador y el despido en el caso del empleador, respectivamente.

Si para la renuncia unilateral por parte del trabajador (**dimisión**), aunque esté sujeta a requisitos de forma, preaviso y procedimiento (telemático), no existe, en el caso de relaciones laborales a tiempo indefinido, una obligación de justificar dicha renuncia -la existencia de una causa justificada sólo es relevante para eximir del deber de preaviso y para el derecho a prestaciones de seguridad social-, el caso del **despido** es diferente. El desistimiento unilateral por parte del empleador, salvo hipótesis excepcionales (por ejemplo, despido durante el período de prueba, despido de trabajadores del hogar, despido al término del período de aprendizaje), deberá estar respaldado por una justificación adecuada, y recae sobre el



empleador la carga de la prueba. De conformidad con el artículo 1 de la legge n. 604/1966, el despido es legítimo únicamente si existe una **justa causa** (*giusta causa*) o un **justificado motivo** (*giustificato motivo*), siendo este último subdividido a su vez en **justificado motivo subjetivo** y **objetivo**.

Por **justa causa** se entiende una causa que, por su gravedad, no permite la continuación ni siquiera temporal de la relación laboral (art. 2119 del codice civile), es decir, un **comportamiento del trabajador tan grave que haga desaparecer la necesaria relación de confianza** entre las partes. Constituyen, en cambio, un justificado motivo de despido (art. 3, l. n. 604/1966), un comportamiento del trabajador que, aunque no tenga la gravedad de la justa causa, represente en todo caso un incumplimiento significativo de las obligaciones contractuales (justificado motivo **subjetivo**) y “razones inherentes a la actividad productiva, a la organización del trabajo y al funcionamiento regular de la misma” (justificado motivo **objetivo**). En cuanto al despido por **justificado motivo subjetivo**, corresponde a los **convenios colectivos** y a los **códigos disciplinarios** (y solo de forma limitada a la voluntad de las partes) definir cuáles son los comportamientos que concretamente configuran un incumplimiento significativo susceptible de sanción con el despido por parte del empleador. Respecto al **justificado motivo objetivo**, además de la existencia de una **razón económica** adecuada para el despido, el empleador deberá también demostrar que intentó, sin éxito, recolocar al trabajador en otro puesto dentro de la empresa (lo que se conoce como “recolocación” o **repechage**). Cuando un empleador que ocupa a más de 15 trabajadores basa en razones económicas el despido de 5 o más empleados en un periodo de 120 días, se trata de un **despido colectivo**, sujeto a una normativa específica.

Otras hipótesis de despido están previstas en disposiciones específicas, como, por ejemplo, el **despido por enfermedad prolongada** que exceda un cierto periodo de tiempo (llamado despido por superación del período de *comporto*, es decir, de conservación del puesto: art. 2110 del codice civile) o el despido por **incapacidad sobrevenida** (arts. 1463-1464 del codice civile).

Desde el punto de vista **formal** y **procedimental**, surgen importantes **diferenciaciones** tanto entre **despidos individuales y colectivos** como, en el ámbito de los despidos individuales, entre aquellos por justa causa y justificado motivo subjetivo (**llamados disciplinarios**) y aquellos por **justificado motivo objetivo**.

En lo que respecta a los despidos individuales, la ley establece (art. 2, l. n. 604/1966) que deben ser comunicados **por escrito** y con la **especificación de los motivos que los justifican**. En el caso de despidos que sancionan una conducta indebida del trabajador, es decir, despidos disciplinarios, la legitimidad del despido también depende del cumplimiento



de los **procedimientos previstos para el ejercicio del poder disciplinario** (art. 7, ley n. 300/1970): notificación de la conducta al trabajador, audiencia del trabajador, eventualmente asistido por un representante sindical, y comunicación efectiva del despido al menos 5 días después de la notificación. En caso de despido por **justificado motivo**, el empleador debe garantizar un preaviso en la medida indicada por los convenios colectivos; si se trata de despido por **justa causa**, el despido será inmediato y sin preaviso. Para los contratos celebrados antes de 2015, existe una obligación de comunicación previa de la intención de despedir por justificado motivo objetivo a la Inspección del Trabajo, que convocará a las partes a una reunión para evaluar posibles alternativas (incluida la posibilidad de alcanzar una conciliación).

Mucho más complejos, en coherencia con la normativa de la Unión Europea en la materia (Directiva 98/59/CE) que obliga a todos los Estados miembros, son los **requisitos procedimentales** previstos en caso de **despido colectivo**. En particular, tanto en caso de reducción o transformación de la actividad como en el de cese, el empleador deberá informar detalladamente a las representaciones sindicales y a las respectivas asociaciones sindicales de referencia sobre los despidos (motivos, número, plazos) y la ausencia de posibles alternativas. A solicitud del sindicato, el empleador deberá iniciar un proceso de negociación (que deberá concluirse en un plazo de 45 días) con el fin de reducir el impacto de la decisión, considerando otras opciones (por ejemplo, la reubicación en otras áreas de la empresa) y medidas de apoyo a favor de los trabajadores despedidos. En la misma negociación se podrán definir los criterios de selección para determinar los trabajadores afectados por el despido. Si no se llega a un acuerdo, se convocará a una nueva negociación entre las partes, que deberá concluirse en un plazo de 30 días, ante la administración competente, la cual, por otra parte, será destinataria de obligaciones específicas de notificación en caso de que las negociaciones sindicales culminen con un acuerdo. Una vez concluido el proceso de consulta conjunta en la sede sindical (y administrativa), el empleador deberá comunicar por escrito los despidos, respetando los plazos de preaviso establecidos.

Por último, es importante especificar que, a diferencia de los contratos por tiempo indefinido, los **contratos de duración determinada** permiten la rescisión unilateral antes del vencimiento, tanto por renuncia del trabajador como por despido, únicamente en presencia de una causa justificada.

En cuanto al régimen de protección en caso de **despidos ilegítimos**, el marco normativo italiano es particularmente complejo y fragmentado debido a importantes reformas que han afectado la materia en los últimos 15 años (especialmente en 2012 y 2015) y a las posteriores intervenciones del Tribunal Constitucional, que -la más reciente en 2024- han redefinido su



alcance. El común denominador de las dos reformas fue la reducción del ámbito de aplicación de la **reintegración**, que, desde 1970, había representado el régimen de protección general frente a las diferentes hipótesis de despidos ilegítimos (art. 18, l. n. 300/1970), por lo menos con respecto a las empresas de cierto tamaño (al menos 15 empleados en la unidad productiva o al menos 60 empleados en toda la empresa; por debajo de estos umbrales, el empleador podía elegir entre la readmisión o una indemnización). A partir de 2012, el régimen de protección contra los despidos ilegítimos se flexibilizó, estableciendo una **graduación de las sanciones en función del tipo de violación y de la ilegitimidad del despido**. Este régimen fue posteriormente confirmado, con algunas modificaciones, por la reforma de 2015, que, sin embargo, se aplica exclusivamente a los contratos celebrados después de su adopción. Como consecuencia, actualmente coexisten en Italia dos regímenes de protección parcialmente diferentes: uno, el art. 18, l. n. 300/1970, modificado en 2012, aplicable a los contratos celebrados antes de 2015 y destinado a desaparecer con el tiempo; y otro, aplicable a todos los contratos posteriores, definido en el decreto legislativo n. 23/2015, cuyos contenidos han sido significativamente modificados por las intervenciones del Tribunal Constitucional, que han ampliado nuevamente la protección mediante la reintegración (véanse Corte Costituzionale n. 194/2018; Corte Costituzionale n. 150/2020; Corte Costituzionale n. 128/2024; Corte Costituzionale n. 129/2024).

Centrando la atención en este último régimen, que en los próximos años se prevé como el único vigente, se establece que la protección de la **reintegración**, junto con la indemnización por los daños sufridos por el trabajador durante el período posterior al despido, se aplica **a las violaciones y a las hipótesis de ilegitimidad más graves**, mientras que un sistema de **indemnizaciones** de diversa cuantía se reserva para violaciones consideradas menos graves.

El **régimen de reintegración** incluye, sin distinción en función del tamaño de la empresa, los **despidos nulos** por ser discriminatorios, realizados de manera verbal, y otros casos de nulidad (por ejemplo, despido en caso de matrimonio o embarazo) (art. 2, decreto legislativo n. 23/2015). Limitado a empresas que superen el umbral dimensional mencionado, la misma protección se aplica cuando:

- se demuestre en juicio la **inexistencia del hecho alegado** como motivo para el despido **por justa causa o justificado motivo subjetivo** (artículo 3, párrafo 1, decreto legislativo n. 23/2015);
- la conducta del trabajador sancionada con el despido prevea una **sanción menos grave según la negociación colectiva**;
- se demuestre en juicio la **inexistencia del hecho o de la circunstancia material que sustenta el despido por justificado motivo objetivo** (por ejemplo, el puesto de trabajo



no ha sido eliminado o las condiciones económicas son distintas de las presentadas por la empresa).

Por otro lado, las siguientes hipótesis de ilegitimidad relacionadas con el despido dan lugar únicamente a una **protección indemnizatoria**:

- la conducta no es lo suficientemente grave como para justificar el despido por justa causa o justificado motivo subjetivo y, por lo tanto, la sanción es desproporcionada. En este caso, la indemnización se determinará dentro de un rango entre 6 y 36 mensualidades para empleadores con más de 15 empleados y entre 3 y 6 mensualidades para empresas más pequeñas, considerando criterios jurisprudenciales consolidados como la antigüedad del trabajador, la gravedad de la conducta del empleador y el tamaño de la empresa (artículo 3, párrafo 2, del decreto legislativo n. 23/2015);
- no concurren los requisitos para el justificado motivo objetivo o no se ha respetado la obligación de recolocación ("*repechage*"), con el mismo régimen indemnizatorio;
- existen defectos formales o procedimentales (violación del procedimiento disciplinario), menos graves que el despido verbal (art. 4 del decreto legislativo n. 23/2015). La indemnización está comprendida entre 2 y 12 mensualidades (1-6 para empresas por debajo del umbral dimensional, según el art. 9, decreto legislativo n. 23/2015).

Con el fin de evitar los litigios relacionados con el despido, se prevé una forma de **conciliación facilitada**, con una oferta por parte del empleador de una mensualidad por cada año de servicio, con un mínimo de 3 y un máximo de 27 (1,5 y 13,5 para empresas por debajo del umbral dimensional) conforme al artículo 6 del decreto legislativo n. 23/2015.

Finalmente, en lo que respecta a los **despidos colectivos**, se prevé la tutela de reintegración para los despidos realizados sin la forma escrita, y la protección de la indemnización (entre 6 y 36 mensualidades) para otras violaciones procedimentales y para la violación de los criterios de selección (art. 10 del decreto legislativo n. 23/2015).

Por último, en lo que respecta a los **costes del despido independientes de su posible ilegitimidad**, el ordenamiento jurídico italiano no prevé el pago de ninguna cantidad a favor del trabajador, salvo, necesariamente, lo ya devengado dentro de la relación laboral (incluida la liquidación, denominada "*Trattamento di Fine Rapporto*" – *TFR*, que corresponde en cualquier caso de cese de la relación laboral).

A partir del año 2012 (art. 2, párr. 31-35, ley n. 92/2012), se introdujo una **contribución** denominada "**ticket de despido**" (*ticket licenziamento*) **a cargo del empleador**, que debe



abonarse, además de en los casos de **despido individual y colectivo** (desde 2018), también en los casos de **dimisión por justa causa** y en algunas hipótesis de resolución por mutuo acuerdo.

2.2. El ordenamiento español

Dentro del ordenamiento jurídico español, las distintas **hipótesis de extinción del contrato de trabajo** están previstas y reguladas en una sección específica del Estatuto de los Trabajadores (sección IV del capítulo III), desde el artículo 49 hasta el 56.

En particular, el artículo 49 establece una enumeración de dichas hipótesis, que incluye, además del vencimiento del plazo de los contratos de duración determinada y de otras causas previstas en el contrato individual que no sean abusivas, tanto casos independientes de la voluntad de las partes -como, por ejemplo, la muerte del trabajador o del empleador; la incapacidad permanente total o absoluta; la imposibilidad sobrevenida de la prestación laboral- como casos dependientes del ejercicio de la voluntad de una o ambas partes - dimisión; voluntad del trabajador motivada por conductas ilegítimas del empleador (enumeradas en el artículo 50); en el caso de las trabajadoras, haber sido víctimas de violencia de género o sexual; despido; resolución por mutuo acuerdo.

El despido puede ser **individual o colectivo** y, excepto en el caso del despido ocurrido durante el período de prueba (art. 14), siempre debe estar respaldado por una justificación adecuada.

En el ámbito de los despidos individuales, se distinguen los despidos **disciplinarios** y los despidos por **causas objetivas**. El despido **colectivo** debe basarse en **causas económicas** (resultados económicos negativos, como pérdidas y disminución de ingresos), **técnicas** (cambios, por ejemplo, en los medios de producción), **organizativas** (cambios en los métodos y sistemas de trabajo) **o relacionadas con la producción** (cambios en la demanda de productos y servicios de la empresa). Para que un despido sea calificado como colectivo, este deberá realizarse en un período de 90 días y afectar, como mínimo, a: a) 10 trabajadores, en empresas que empleen a menos de 100 trabajadores; b) el 10% del número de trabajadores de la empresa, en empresas que empleen entre 100 y 300 trabajadores; c) 30 trabajadores, en empresas que empleen a más de 300 trabajadores; o también a todos los trabajadores cuando sean despedidos por cese de la actividad empresarial (siempre que sean más de 5).

A la categoría del **despido disciplinario** (art. 54) se reconducen los despidos motivados por conductas del trabajador que infringen gravemente y de forma culpable sus obligaciones



laborales. La disposición del Estatuto de los Trabajadores incluye una enumeración de las conductas que pueden justificar un despido disciplinario:

- faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo;
- indisciplina o desobediencia en el trabajo;
- ofensas verbales o físicas dirigidas al empleador, a las personas que trabajan en la empresa o a sus familiares convivientes;
- transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo;
- disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral normal o pactado;
- embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo;
- acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Para calificar una conducta como merecedora de la sanción de despido, es necesario considerar las disposiciones de la negociación colectiva aplicable, la cual define el sistema de sanciones en función de la gravedad de los comportamientos.

Dentro de la categoría distinta de los despidos por **causas objetivas** (art. 52), deben diferenciarse las justificaciones del despido basadas en las condiciones de la empresa de aquellas relacionadas con circunstancias propias de la persona trabajadora.

Son relativas a la empresa las **causas económicas, técnicas, organizativas o relacionadas con la producción**, las cuales también son relevantes para los despidos colectivos. A estas se suma una causa específica y de aplicación limitada para los despidos de trabajadores contratados en el marco de planes de empleo financiados por la administración pública dentro de entidades sin ánimo de lucro.

Son **causas objetivas** relacionadas con la persona trabajadora los despidos fundamentados en:

- la ineptitud del trabajador sobrevenida o posterior a la contratación;
- la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siempre que estas sean razonables, que el empleador haya cumplido con sus



obligaciones en materia de formación y, en cualquier caso, que el despido no se efectúe antes de dos meses desde la modificación o la finalización de la formación.

En lo que respecta al despido, **la forma y los procedimientos** dependen del tipo de despido.

Con relación al **despido disciplinario** (art. 55), sin perjuicio de que los convenios colectivos puedan introducir requisitos adicionales de forma, este deberá ser comunicado **por escrito** al trabajador. La comunicación debe contener una **indicación específica** de los **motivos** del despido y la **fecha** en la que surtirá efecto. Además, se prevén requisitos adicionales relacionados con la consulta a los representantes sindicales en caso de que el despido afecte a otro representante sindical o a un afiliado al sindicato.

En cuanto al **despido por causas objetivas** (art. 53), se establece que el despido debe ser comunicado **por escrito**, especificando la **causa**. Entre la comunicación del despido y la extinción efectiva de la relación laboral deben transcurrir al menos **15 días de preaviso**, y debe ponerse a disposición del trabajador, de manera simultánea a la comunicación, la indemnización por despido prevista por la ley (véase *infra*). Durante el período de preaviso, además, el trabajador tendrá derecho a 6 horas semanales de permiso para la búsqueda de un nuevo empleo.

Finalmente, en cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de la Unión Europea, el procedimiento resulta más complejo en caso de **despido colectivo**. Se establece un período de consultas con los representantes de los trabajadores, reunidos en una comisión negociadora de un máximo de 13 miembros. Este período no podrá exceder de 30 días (15 días para empresas con menos de 50 trabajadores) y debe abordar, al menos, la posibilidad de evitar o reducir los despidos o de mitigar sus consecuencias mediante medidas de acompañamiento. La consulta será precedida por una comunicación del empleador, a partir de la cual comienza el período dentro del cual (normalmente 7 días) deberá constituirse la comisión negociadora. Una vez transcurrido este plazo, se iniciará el período de consultas con una comunicación formal por escrito por parte del empleador a los representantes de los trabajadores y a la autoridad administrativa competente, en la que se incluirán informaciones detalladas sobre las razones, números, plazos y criterios de los despidos. La Inspección de Trabajo, informada del procedimiento de despido colectivo, intervendrá al final del período de consultas para elaborar un informe sobre el cumplimiento del procedimiento y la existencia de las causas alegadas. Los resultados de la negociación deberán ser comunicados a la autoridad administrativa laboral dentro de los 15 días posteriores a la finalización de las consultas. En caso de proceder con los despidos, estos deberán comunicarse a los trabajadores siguiendo las modalidades previstas para los despidos por causas objetivas.



En cuanto a las **consecuencias del despido improcedente**, cabe destacar que los mecanismos de protección actualmente vigentes, introducidos en el marco de las reformas de flexibilización del mercado laboral de 2012, han sido objeto de un importante debate jurisprudencial que ha involucrado también a órganos supranacionales, ya que se consideran no conformes con las normativas a las que debe atenerse el ordenamiento español (Carta Social Europea). En este sentido, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) se pronunció en el caso Unión General de Trabajadores contra España. Por ello, una reforma del régimen de despidos se encuentra en el centro del debate político actual.

Exceptuando los **despidos nulos** (art. 53.4 y 55.5 y 6), como aquellos discriminatorios, que vulneran derechos fundamentales del trabajador o por otras nulidades previstas en la ley (por ejemplo, durante el embarazo, en período de permiso de maternidad o paternidad, o al reincorporarse del mismo salvo justificación válida), en los que es obligatoria la **readmisión** y el pago de los salarios dejados de percibir, el foco principal está en el pago de una indemnización de cuantía fija y previsible basada en la antigüedad del trabajador. En concreto (art. 56), cuando el despido se considera improcedente, el empleador tiene 5 días para elegir entre la readmisión del trabajador, abonando los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reincorporación o hasta que encuentre otro empleo, o el abono de una **indemnización equivalente a 33 días de salario por cada año de servicio** (proporcionalmente para periodos inferiores a un año), hasta un máximo de 24 mensualidades. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización dentro del plazo indicado, se presume que opta por la readmisión.

Este mecanismo de protección se aplica, por disposición normativa expresa, también en los casos de declaración de **improcedencia del despido por causas objetivas** (art. 53.5) y en caso de **extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador motivada por conductas empresariales ilegítimas** (véase *supra*). En el caso de un despido por causas objetivas improcedente, el trabajador deberá devolver la indemnización percibida si el empleador opta por la readmisión. Si el empleador opta por el pago de una indemnización por despido improcedente, el importe recibido se descontará de esta indemnización.

Respecto a los **costes independientes de la improcedencia del despido**, mientras que una indemnización para despidos justificados por causas objetivas se prevé y se consolida en caso de declaración de procedencia del despido, no se prevé ninguna indemnización en caso de despido disciplinario legítimo.

Por último, se contemplan otras obligaciones con costes adicionales para los empleadores en ciertos casos de despidos colectivos, como por ejemplo la financiación de planes de recolocación para los trabajadores afectados y contribuciones adicionales al Estado.



2.3. El ordenamiento alemán

La disciplina de la extinción de la relación laboral está contenida dentro del Código Civil Alemán (BGB) y en otras normativas específicas (p. ej., KSchG - Ley de Protección contra el Despido).

Una relación laboral en Alemania puede terminar de varias maneras: además del vencimiento del plazo de un contrato de trabajo de duración determinada, esta se extingue cuando el contrato de trabajo se resuelve de común acuerdo entre el empleador y el empleado (acuerdo de rescisión), cuando se alcanza un cierto límite de edad si esto está previsto en el convenio colectivo, en un acuerdo a nivel de empresa o en el contrato de trabajo, por despido, por dimisión o por muerte del empleado.

Una relación laboral a **tiempo determinado** puede ser resuelta sin preaviso por justa causa. Sin embargo, está sujeta a resolución ordinaria sólo si esto ha sido acordado entre el empleador y el empleado o si está previsto en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral (Sección 15 (4) de la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Determinado).

A excepción de las empresas donde trabajen menos de 10 empleados (la llamada excepción para pequeñas empresas, con libertad de despido sin justificación), el **despido** de un trabajador que haya acumulado 6 meses de antigüedad consecutiva en la empresa **es legítimo** únicamente si está **socialmente justificado** (§ 1, KSchG) y, para este fin, debe basarse en razones relacionadas con la persona del trabajador, su conducta o en razones económicas urgentes vinculadas a la actividad de la empresa. Estas tres razones no están definidas de manera exhaustiva por la ley, por lo que ha sido la jurisprudencia la que ha precisado los contornos de dichas nociones.

Los despidos relacionados con la **persona del trabajador** incluyen aquellos vinculados a la desaparición de las condiciones que afectan la posibilidad efectiva de cumplir con la prestación laboral o a la desaparición de la correspondencia entre las prestaciones posibles, por causas que no dependen de la culpa o conducta del trabajador (por ejemplo, bajo condiciones estrictas, por razones relacionadas con la salud del trabajador y su ineptitud sobrevenida).

Los despidos por la **conducta del trabajador** son aquellos justificados por faltas graves o incumplimientos del trabajador. Por lo general, se requiere que el trabajador haya sido previamente advertido por la conducta objetada antes de proceder con el despido (§314, párrafo 2, BGB).



Finalmente, las razones vinculadas al **funcionamiento de la empresa** son aquellas relacionadas con la situación económica de la misma (por ejemplo, disminución de pedidos, pero también procesos de reorganización empresarial) y estas deben justificar una reducción de la necesidad de personal, considerando también la posibilidad de reubicar al trabajador (§1, párrafo 2, KSchG) en la misma planta o en otra sede de la empresa, así como la existencia de medidas alternativas que no requieran el despido (por ejemplo, reducción de horas). Además, junto a estas reglas estrictas sobre la obligación de reubicación ("*repêchage*"), la ley contempla una protección de tipo procedimental que limita el poder del empleador para decidir quién debe ser afectado por el despido: el empleador está obligado a seleccionar al trabajador que menos necesidad tenga, según los criterios de relevancia social previstos por el KSchG (§1, párrafo 3), de conservar su puesto de trabajo. Estos criterios pueden definirse dentro de un acuerdo colectivo y, en tal caso, el juez debe limitarse a verificar la presencia de errores evidentes.

Cuando, en un período de 30 días, el empleador pretenda despedir o terminar el contrato de otra forma con más de 5 empleados en plantas que empleen entre 20 y 60 trabajadores, con más del 10% o con más de 25 empleados en plantas entre 60 y 500 trabajadores, o con 30 empleados en plantas que empleen más de 500 trabajadores, el despido será considerado **colectivo** y se aplicarán los procedimientos correspondientes.

Además, se prevén protecciones adicionales (por ejemplo, autorizaciones necesarias de organismos públicos; exclusión de los criterios de selección social de los trabajadores que vayan a ser despedidos) y prohibiciones específicas de despido para categorías protegidas de trabajadores (por ejemplo, representantes de los trabajadores) o en determinadas situaciones (por ejemplo, embarazo).

En cuanto a los **requisitos formales y procedimentales**, en primer lugar, es necesario especificar que la rescisión con o sin preaviso por parte del empresario o del trabajador, al igual que el acuerdo de resolución del contrato, sólo tienen eficacia legal si se respeta la obligación de forma escrita (§ 623 BGB).

El **preaviso**, con efectos de terminación a partir del día 15 o al final del mes, es obligatorio -en la medida base de 28 días, en una mayor correspondiente a la antigüedad del servicio (hasta 7 meses para relaciones laborales con 20 años de antigüedad) o en la medida distinta prevista por los convenios colectivos (§ 622 BGB)- en todos los casos de despido, excepto en los despidos por motivos urgentes, que deben evaluarse según las circunstancias del caso concreto y los intereses de las partes en relación con la posibilidad de esperar el transcurso del período de preaviso. En ningún caso el período de preaviso para la dimisión puede ser más largo que el del despido.

47

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



Se prevén obligaciones procedimentales adicionales si en la empresa existe un **comité de empresa**. De acuerdo con el § 102 del BetrVG, el comité tiene derechos y prerrogativas importantes. No solo debe ser consultado antes de cualquier despido -cuya omisión hace nula la comunicación del despido- sino que también puede presentar objeciones por escrito frente a la decisión del empleador dentro de un plazo de 7 días, o de manera inmediata (en un plazo máximo de 3 días) en caso de despido sin preaviso. Las objeciones deben basarse en la violación de los criterios de selección socialmente legítimos del trabajador a despedir, las directrices acordadas con la empresa para los despidos, la obligación de reubicación dentro de la empresa, incluso mediante una formación profesional (razonable) o la redefinición de las condiciones contractuales. Si el comité de empresa se opone a un despido ordinario y el empleado interpone una acción por despido injustificado, el empleador está obligado, a petición del empleado, a continuar empleándolo bajo las mismas condiciones laborales hasta que la disputa legal haya sido resuelta de manera definitiva.

El trabajador despedido puede comunicar al comité de empresa la naturaleza socialmente injustificada de su despido dentro de una semana, y el comité deberá actuar para intentar alcanzar un acuerdo con el empleador (§ 3 KSchG).

Por último, en relación con los **despidos colectivos** (§ 17 KSchG), se establece una obligación de notificación tanto a la Agencia de Empleo como al comité de empresa. En particular, al comité deben proporcionarse informaciones detalladas sobre las razones del despido, el número de trabajadores afectados, los plazos, los criterios de selección y las indemnizaciones por despido previstas, con el fin de que puedan iniciar una consulta efectiva para reducir los despidos o mitigar sus efectos. Informaciones similares deben ser transmitidas a la Agencia de Empleo, acompañadas, en su caso, de la respuesta facilitada por escrito por el comité de empresa y, en su ausencia, de las circunstancias que demuestren que el comité de empresa ha estado informado durante al menos dos semanas, junto con la información sobre el progreso de las discusiones. El comité de empresa puede presentar declaraciones adicionales a la Agencia de Empleo.

En cualquier caso, no se puede proceder al despido antes de un mes desde que la Agencia de Empleo haya concedido la autorización, la cual puede otorgarse tras la consulta con el empleador y el comité de empresa, considerando los intereses de las partes, el interés público y las condiciones generales del mercado laboral, tanto para el sector como para la actividad específica.

En cuanto a las **protecciones en caso de despido ilegítimo**, el despido considerado socialmente injustificado -incluso por violación de las directrices previstas en los convenios a nivel de empresa o de la obligación de reubicación- debe ser declarado **ineficaz**. Si el despido

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



es considerado ilegítimo, pero se evalúa que la continuación de la relación entre las partes no es razonable, el juez, a solicitud del trabajador, puede declarar extinguida la relación laboral y obligar al empleador al pago de una indemnización adecuada. La misma decisión podrá ser solicitada por el empleador que demuestre la existencia de razones que imposibiliten la continuación de la colaboración entre las partes. La indemnización normalmente será de hasta 12 mensualidades del salario, pero se prevén límites superiores en función de la antigüedad laboral o de la edad del trabajador (por ejemplo, el límite se incrementa a 15 meses para trabajadores mayores de 50 años con al menos 15 años de antigüedad, y puede llegar hasta 20 mensualidades (§10 KSchG). También se aplican protecciones similares en caso de despido sin preaviso, aunque el KSchG se aplica en estos casos de forma limitada a las garantías procesales y a las protecciones contra despidos ilegítimos.

En lo que respecta a los **costos de despido** no relacionados con un juicio sobre su legitimidad, se prevé que, para los trabajadores despedidos por razones económicas que decidan no impugnar el despido dentro del plazo establecido, se les reconozca una **indemnización equivalente a la mitad del salario mensual** por cada año de antigüedad (§1a KSchG). Este pago es aplicable únicamente si se menciona explícitamente en la comunicación de despido y si el trabajador lo acepta.

2.4. El ordenamiento neerlandés

La regulación de la terminación de la relación laboral aplicable en el sistema jurídico neerlandés, objeto de una importante reforma en 2015, está contenida en el Código Civil, dentro del Libro 7. Más allá de la terminación por vencimiento del plazo en los contratos de duración determinada y de otros casos de extinción independientes de la voluntad de las partes (por ejemplo, muerte del trabajador), las **principales formas de extinción del contrato son el despido, la dimisión y la resolución por mutuo acuerdo**, que debe distinguirse, en el contexto neerlandés, del **despido aceptado por el trabajador**. Mientras que esta última situación es relevante en el marco del procedimiento de despido (véase *infra*) y no excluye el pago de las indemnizaciones previstas para el fin de la relación laboral, la resolución por mutuo acuerdo, aunque no impide el acceso a las prestaciones por desempleo, no incide en la normativa sobre despidos.

A excepción de los despidos realizados durante el período de prueba (art. 7:652), el despido debe basarse en una **justificación razonable** (art. 7:669) y excluir la posibilidad de una posible reubicación en un plazo razonable, salvo que se trate de despidos por motivos disciplinarios.



Las razones pueden ser de tipo económico (cese de la actividad de la empresa o razones relacionadas con el funcionamiento eficiente de la misma), relacionadas con la imposibilidad del trabajador de realizar su prestación debido a enfermedad o discapacidad durante un período prolongado de tiempo (normalmente superior a 2 años) o de forma permanente, la incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones incluso tras haber cumplido el empleador con sus obligaciones de formación, conductas culpables del trabajador de tal gravedad que imposibiliten la correcta ejecución de la prestación, y otras razones (por ejemplo, motivos de conciencia que impidan la actividad o conflictos graves entre las partes), por las cuales, incluso combinadas entre sí, sea razonable que la relación laboral deba terminar. Pueden acumularse los siguientes motivos de despido: ausentismo frecuente por enfermedad, desempeño inadecuado, actos culposos u omisiones del empleado, incumplimiento de las obligaciones de reinserción sin una razón justificada, perturbación de la relación laboral y otras circunstancias. No son acumulables las razones relacionadas con motivos económicos de la empresa, invalidez prolongada o negativa a trabajar por objeción de conciencia.

Una larga enumeración de motivos y situaciones que, salvo circunstancias o condiciones específicas, prohíben el despido está prevista en el artículo 7:670 (por ejemplo, en caso de embarazo, disfrute de licencias, pertenencia sindical).

El tipo de justificación aportada para el despido determina el **procedimiento** que debe seguirse.

Excepto en el caso en que el trabajador acepte por escrito el despido -aceptación que, al igual que la resolución por mutuo acuerdo, puede ser retirada en un plazo de 14 días (3 semanas si el trabajador no fue informado por el empleador)- y en otros casos limitados debido al sector (por ejemplo, el trabajo doméstico), a la posición laboral u otras circunstancias fácticas (art. 7:671), el despido será válido solo si cuenta con **la autorización de una entidad tercera**.

En caso de despidos por **motivos económicos o por enfermedad del trabajador que supere** el límite establecido por la ley, la autorización debe ser solicitada al **Instituto de Previsión Social (UWV)** (art. 7:671a). Como alternativa, únicamente para los despidos por motivos **económicos**, la solicitud podrá ser presentada a una **comisión independiente** específica establecida mediante convenio colectivo o por una administración competente, bajo condiciones específicas de funcionamiento y constitución.

Para los demás casos de despido mencionados anteriormente, en ausencia de la aceptación del trabajador, el empleador podrá solicitar al tribunal que declare la extinción del contrato. Al mismo tribunal se podrá solicitar la extinción de la relación laboral en caso de que la solicitud



presentada al Instituto de Previsión Social haya sido rechazada (art. 7:671b). El tribunal verificará la existencia de las justificaciones aportadas para el despido, pero -para algunas tipologías de despido- se requieren pasos adicionales para que la corte pueda decidir sobre la cuestión (por ejemplo, una declaración escrita de un experto; el cumplimiento de cargas probatorias específicas).

Al mismo tribunal se puede presentar una solicitud de rescisión inmediata por parte del trabajador, y también se le pedirá que se pronuncie sobre el derecho del trabajador a recibir una indemnización por parte del empleador si la dimisión es consecuencia de una conducta grave por parte de este último (art. 7:671c).

La obligación de **preaviso** está prevista tanto para el empleador en caso de despido como para el trabajador en caso de dimisión: para el trabajador es de un mes (ampliable por escrito hasta un máximo de 6 meses), mientras que para el empleador, salvo disposiciones diferentes en los convenios colectivos o de una administración competente, no podrá ser inferior a 1 mes para relaciones laborales de menos de 5 años, 2 meses para relaciones de hasta 10 años, 3 meses hasta los 15 años y 4 meses si la relación laboral supera los 15 años. El tiempo transcurrido para obtener la autorización o la decisión judicial puede descontarse del período de preaviso, siempre que quede al menos un mes de preaviso restante. Por regla general, la terminación del contrato se efectúa al final del mes.

Las partes pueden decidir **rescindir el contrato sin preaviso** cuando exista una **razón válida de urgencia** (art. 7:677), notificando inmediatamente la rescisión. Para el empleador (art. 7:678), dicha razón deberá basarse en conductas o circunstancias relacionadas con el trabajador que hagan irrazonable la continuación del contrato, como, por ejemplo, haber engañado al empleador sobre sus capacidades o títulos, embriaguez reiterada, agresión o amenazas contra el empleador, colegas o sus familiares, el daño intencionado a bienes de la empresa. Si el tribunal considera que no existen razones de urgencia, condenará a la parte responsable al pago de una indemnización a favor de la otra.

Una regulación específica, contenida en la Ley de Notificación de Despidos Colectivos, está prevista para los **despidos colectivos**, entendidos como despidos por motivos económicos que afecten al menos a 20 trabajadores dentro de un área geográfica de trabajo durante un período de 3 meses. En este caso, existen, en primer lugar, obligaciones de notificación a las asociaciones sindicales y al Instituto de Previsión Social. En el primer caso, la notificación tiene como objetivo iniciar consultas oportunas con el sindicato, que deben abordar al menos la posibilidad de reducir el número de despidos y mitigar sus efectos mediante iniciativas específicas. Para ello, la notificación deberá contener información detallada sobre las motivaciones, los números y otros aspectos de los despidos decididos por la empresa. Los

51

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



despidos no podrán llevarse a cabo antes de un mes, a menos que exista un acuerdo específico con el sindicato.

Solo después de demostrar que se han cumplido las obligaciones de notificación y -salvo excepciones relacionadas con posibles daños a los trabajadores que podrían haber sido reubicados- que se ha consultado a los sindicatos y a Instituto de Previsión Social, el comité independiente establecido para los despidos económicos o, en su caso, el tribunal territorial competente, podrán decidir sobre la solicitud recibida.

En una serie de casos graves establecidos por la ley en el artículo 7:681, el trabajador podrá solicitar la **anulación del despido** o una indemnización adecuada por el daño sufrido. La norma está diseñada para proteger al trabajador cuando se violen las obligaciones procedimentales (en los casos de despidos realizados en violación de la disposición 7:671 respecto a los motivos legítimos de despido, o de la disposición 7:670 en relación con el preaviso) o las prohibiciones específicas de despido establecidas en la normativa (por ejemplo, en caso de baja por maternidad) o cuando el despido sea discriminatorio o, de nuevo, cuando en las 26 semanas siguientes al despido por motivos económicos, el empleador contrate a un nuevo trabajador para las mismas tareas.

Por lo tanto, el tribunal puede disponer la **anulación** de la resolución del contrato, es decir, de la medida de despido, a solicitud del trabajador, quien, como alternativa, también puede optar por una **indemnización adecuada**. Esta última podrá ser dispuesta en sede judicial y su pago será a cargo del empleador.

Finalmente, si el despido ha sido **autorizado por el Instituto de Previsión Social**, el tribunal, a solicitud del trabajador, podrá ordenar la **readmisión** o, alternativamente, reconocer una indemnización adecuada en caso de ausencia de una justificación razonable según la define la ley (en violación del artículo 7:669) o si el despido es consecuencia de actos u omisiones gravemente culpables por parte del empleador o de violación de las obligaciones de recolocación (artículo 7:682).

Con respecto a los **despidos colectivos**, el tribunal puede, a solicitud del trabajador, anular el despido o reconocer una indemnización adecuada en caso de violación de las obligaciones de notificación y consulta previstas por la normativa o de incumplimiento de los plazos mínimos.

Costes adicionales independientes de la ilegitimidad del despido están previstos en forma de indemnización por transición en caso de despido o dimisión por culpa grave del empleador, equivalente a un tercio del salario mensual por cada año trabajado, con un límite máximo establecido por ley (art. 7:673). De este importe, bajo ciertas condiciones, podrán deducirse

52

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



los costes asumidos por el empleador y no será debido en caso de conducta grave del trabajador. Además, el importe será cubierto por el Instituto de Previsión Social si el despido se debe a la incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones debido a enfermedad o discapacidad y en ciertos casos de insolvencia de la empresa.

3. La disciplina de la extinción de la relación laboral y el despido en los países de la Alianza del Pacífico

Al igual que con la normativa sobre los contratos a término frente a los contratos indefinidos, también en lo que respecta a la extinción del contrato de trabajo y, específicamente, a los despidos, no existen normativas comunes en los países de la Alianza del Pacífico.

Por lo tanto, también en este ámbito, se observa una significativa diferenciación en las soluciones normativas adoptadas, tanto en términos de justificación del despido como en lo que respecta a las consecuencias de los despidos ilegítimos, así como, por dar otro ejemplo, en lo que se refiere a la existencia y los procedimientos en caso de despido colectivo.

Al igual que en el análisis anterior, comenzando con el ordenamiento peruano y continuando con los ordenamientos colombiano, mexicano y chileno, en las siguientes páginas se presentará una representación de los diferentes modelos normativos organizados según los nodos temáticos que ya han sido objeto de atención en referencia a los países de la UE y que se definieron al inicio de la parte segunda de este trabajo.

3.1. El ordenamiento peruano

El ordenamiento peruano define las modalidades de extinción del contrato de trabajo dentro del Título I, Capítulo IV del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En concreto, es el artículo 16 de dicha ley el que proporciona un listado de las **causas de extinción**, cuyas modalidades operativas se detallan con mayor precisión en los artículos siguientes. Se trata de una enumeración extensa en la que, más allá de las circunstancias de extinción de los contratos de duración determinada por vencimiento del término o finalización de la obra, se pueden distinguir las causas de extinción que dependen de una manifestación de voluntad de las partes (renuncia, despido por motivos subjetivos u objetivos y acuerdo entre las partes) de las hipótesis independientes de dicha voluntad (p. ej., fallecimiento del

trabajador o, bajo ciertas condiciones, del empleador; invalidez absoluta permanente; jubilación obligatoria).

A diferencia de la **terminación de la relación laboral por acuerdo entre las partes** (art. 19), para la cual basta la forma escrita o la liquidación de los beneficios sociales correspondientes, sin necesidad de especificar motivos, y de las **renuncias** que solo requieren un preaviso escrito de 30 días, que puede ser exonerado por el empleador, el **despido debe normalmente estar justificado** y probado por el empleador (con **excepción** de las relaciones laborales cuya **duración sea inferior a 4 horas diarias**).

En el ordenamiento peruano, se distingue el **despido** propiamente dicho, relacionado con la capacidad o conducta del trabajador (art. 22) y que se configura como despido **individual**, del que se identifica a nivel internacional y comparado como **despido por razones económicas**. Este último está contemplado por la ley peruana bajo la noción de **terminación de la relación laboral por causa objetiva** (art. 46) y solo puede ser legítimamente aplicado si las personas afectadas representan al menos el 10% del personal de la empresa (**despido colectivo**). Además del despido económico, se incluyen dentro de las causas objetivas la extinción colectiva de los contratos de trabajo por **caso fortuito o fuerza mayor**, por **cesación de la empresa** como consecuencia de su disolución, liquidación o quiebra, o de la reestructuración patrimonial de la misma.

En cuanto al despido individual relacionado con la **capacidad del trabajador** (art. 23), este puede ser dispuesto por el empleador en tres situaciones diferentes:

- **Condiciones de salud** (física, mental o sensorial) del trabajador que imposibiliten la realización de la prestación laboral, incluso después de aplicar los ajustes razonables correspondientes y en ausencia de un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido. Esta causa de despido debe diferenciarse de la invalidez absoluta permanente, la cual da lugar a la extinción automática del contrato.
- **Bajo rendimiento** del trabajador en comparación con el estándar de rendimiento de otro trabajador que realice funciones similares.
- **Negativa del trabajador** a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, o a cumplir con las medidas de prevención establecidas.

Asimismo, el despido individual por razones relacionadas con la **conducta del trabajador** se desglosa en varias hipótesis (art. 24):

- Faltas graves cometidas por el trabajador.



- Condena penal por delito doloso.
- Inhabilitación del trabajador.

La primera categoría incluye, con independencia de su posible relevancia en el proceso civil o penal (art. 26), aquellas infracciones por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato que, debido a su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral. La ley establece una extensa enumeración de estas conductas, con características más o menos definidas según la evaluación concreta de la gravedad de la conducta (art. 25). Algunos ejemplos incluyen: el incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con intervención de la inspección laboral; el hurto o uso indebido de los instrumentos de la empresa; la violencia física o las injurias; el abandono del trabajo por más de 3 días consecutivos o las ausencias injustificadas por más de 5 días en un período de 30 días. Se permiten sanciones diferenciadas entre trabajadores por conductas similares, siempre que estén justificadas por circunstancias o situaciones previas distintas.

En cuanto al **despido por condena penal** (art. 27), este solo puede ser aplicado tras la emisión de una sentencia condenatoria definitiva y si el empleador no tenía conocimiento de dicha conducta antes de la contratación. Por otro lado, el **despido por inhabilitación** (art. 28) requiere que esta sea decretada por una autoridad judicial o administrativa y que impida el desempeño de la actividad laboral durante un período de al menos 3 meses.

Desde el punto de vista de los **requisitos de forma y procedimiento**, el **despido individual** debe estar precedido por una comunicación escrita (art. 31) por parte del empleador. Salvo en casos de faltas de especial gravedad que hagan incompatible este proceso, el empleador debe conceder al trabajador al menos 6 días para defenderse por escrito de la imputación recibida y 30 días para demostrar su capacidad o mejorar su rendimiento. La comunicación de despido (art. 32) debe realizarse por escrito y debe indicar de manera precisa los motivos y la fecha de inicio del despido. El empleador no podrá fundamentar el despido en una causa distinta, salvo que tenga conocimiento de nuevas faltas del trabajador y decida reiniciar el procedimiento correspondiente. Tanto para la primera como para la segunda comunicación, el empleador deberá respetar el principio de inmediatez.

En cuanto al **despido colectivo por razones económicas, tecnológicas o estructurales** (art. 48), se establecen obligaciones específicas de comunicación y procedimiento. El empleador debe proporcionar al sindicato, o en su ausencia a los trabajadores, información detallada sobre los motivos del despido y los trabajadores afectados. Esta comunicación debe enviarse



a la Autoridad Administrativa de Trabajo para abrir el expediente correspondiente y constituye la base para iniciar una negociación con el sindicato o los trabajadores. Esta negociación busca explorar la posibilidad de limitar los despidos, incluso mediante medidas como la redefinición de horarios o condiciones laborales, así como acordar las condiciones de terminación del contrato. Una declaración jurada sobre la existencia de la causa objetiva de terminación debe presentarse ante la Autoridad Administrativa, acompañada de una pericia de parte que acredite su procedencia, realizada por una empresa auditora autorizada. Durante el periodo de evaluación, el empleador puede suspender la actividad productiva. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe poner en conocimiento del sindicato o, a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia, y éstos tendrán 15 días para presentar pericias adicionales. Una vez transcurrido este plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo convocará a las partes para reuniones que deberán celebrarse dentro de 3 días, y dictará su resolución en los 5 días posteriores (al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución). El empleador debe notificar por escrito el despido a los trabajadores afectados y poner a su disposición los beneficios sociales que les correspondan (art. 50). Además, estos trabajadores tendrán derecho de preferencia en caso de que el empleador realice nuevas contrataciones para puestos similares en los 12 meses siguientes.

En cuanto a las consecuencias en caso de **ilegitimidad del despido**, es necesario distinguir entre el **régimen legal**, definido en los artículos 34 y siguientes de la ley, y el **régimen constitucional**, delineado por las sentencias del Tribunal Constitucional.

Se establece la **nulidad** de despidos de especial gravedad (art. 29), tales como los despidos discriminatorios, aquellos motivados por afiliación o actividad sindical, o relacionados con el estado de embarazo o maternidad. La nulidad implica la **readmisión** del trabajador y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir (deducidos los períodos de inactividad procesal), salvo que el trabajador opte por la indemnización (art. 34 y art. 40). La **indemnización**, en cambio, se prevé como consecuencia ordinaria en los casos de despido individual cuando este sea considerado arbitrario, es decir, cuando no se haya comunicado la causa al trabajador o probado la causa ante el tribunal. La cuantía de esta indemnización está definida en el art. 38 como el equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. La misma protección indemnizatoria se aplica en los casos de resolución judicial del contrato debido a las conductas del empleador equiparables al despido a las que se refiere el art. 30 (art. 35) y de incumplimiento del derecho de preferencia en nuevas contrataciones (art. 52). No obstante, la **violación de requisitos formales no esenciales** (art. 39) no afecta la posibilidad de declarar la legitimidad del despido.



Costos adicionales para el empleador pueden derivarse, durante la fase procesal, de la exigencia de un **depósito provisional** (art. 41). Asimismo, en caso de **incumplimiento de la obligación de reposición**, se impondrá una **multa que aumenta progresivamente** con cada requerimiento de cumplimiento (art. 42).

Frente a la normativa legal anteriormente expuesta, es importante considerar que el ámbito de aplicación de las hipótesis de ilegitimidad en los despidos que conllevan la **reposición** del trabajador ha sido ampliado por la jurisprudencia del **Tribunal Constitucional** mediante sentencias sucesivas. Los despidos sin comunicación de la causa (**despido incausado**) y los despidos manifiestamente abusivos y apoyados en causas falsas (**despido fraudulento**) están amparados por esta protección, ya que vulneran principios y valores constitucionales o derechos humanos.

3.2. El ordenamiento colombiano

Especificado que el contrato de trabajo a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, el ordenamiento colombiano define las causas de terminación de la relación laboral y la regulación del despido dentro del Código Sustantivo del Trabajo, principalmente en el Capítulo VI del Título I de la Primera Parte.

En particular, en lo que respecta a la **terminación del contrato de trabajo**, el artículo 61 establece una enumeración de causas que, además de las hipótesis extintivas relativas a la relación de duración determinada (vencimiento del plazo o culminación de la obra), se fundamentan tanto en circunstancias externas al funcionamiento empresarial (p. ej., muerte del trabajador) como en circunstancias relacionadas con la vida de la empresa y, asimismo, en el ejercicio de la voluntad de las partes contratantes. Entre las causas relacionadas con la vida de la empresa se encuentran la liquidación o el cierre definitivo de la empresa o del establecimiento, así como la suspensión de la actividad productiva por un período superior a 120 días: en estos casos, el empleador está obligado a solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a los trabajadores. Son atribuibles a la voluntad de las partes tanto la terminación unilateral del contrato (renuncia y despido) y la resolución por mutuo consentimiento, como el incumplimiento del trabajador al no regresar a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

Con referencia específica al **despido**, el ordenamiento colombiano prevé **dos regímenes diferenciados de despido individual: sin justa causa y por justa causa**.

El **despido por justa causa** está regulado por el artículo 62, literal A, del Código Sustantivo del Trabajo, que también define, en el literal B, las causales de renuncia por justa causa. En particular, la disposición presenta un extenso listado de justificaciones para el despido, relacionadas con conductas del trabajador o circunstancias personales que lo involucran.

Entre estas causales, la mayoría se refieren a **faltas o comportamientos indebidos del trabajador**. A modo de ejemplo: la presentación de certificados falsos; actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina hacia el empleador, su familia o los compañeros de trabajo; daños intencionales a los bienes de la empresa; actos delictuosos cometidos en el lugar de trabajo o durante la ejecución de sus funciones; violaciones graves a las prohibiciones u obligaciones del contrato; la revelación de secretos comerciales. Otras causales **no se derivan de conductas culpables**, pero afectan el adecuado funcionamiento de la actividad productiva. Por ejemplo: el deficiente rendimiento del trabajador en relación con los estándares establecidos, que no mejora a pesar de un requerimiento específico del empleador; la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada; el reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez; bajo estrictas condiciones, la persistencia de un estado patológico por un período prolongado de tiempo.

Además del período de prueba (arts. 76 y ss.), durante el cual se puede terminar el contrato en cualquier momento y sin preaviso, el ordenamiento colombiano también contempla la posibilidad de que el empleador **despida al trabajador sin una justa causa**, siempre que se pague una indemnización prevista por la ley. Sin embargo, esta facultad está limitada por la jurisprudencia constitucional en relación con categorías consideradas merecedoras de protección especial, como las mujeres embarazadas, los trabajadores en estado de prejubilación, los trabajadores en situación de incapacidad o discapacidad significativa, además de las garantías otorgadas a los trabajadores con responsabilidades sindicales.

El artículo 64, después de establecer que en cada contrato debe preverse una condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, regula en particular el despido sin justa causa, extendiendo también esta normativa a las **renuncias por justa causa**, reguladas en el literal B del artículo 62 mencionado previamente. Dicho artículo impone al empleador la obligación de pagar una indemnización que incluya el lucro cesante y el daño emergente, cuya cuantificación varía en función del tipo de contrato (de duración determinada o indefinida), del salario del trabajador y de su antigüedad.

En particular, para los contratos a término fijo con una duración específica, el empleador estará obligado a pagar lo que el trabajador habría ganado hasta la fecha de finalización del contrato. En el caso de contratos por obra o servicio, deberá abonar lo que sería necesario para la conclusión de la obra o servicio (no menos de 15 días de salario).

58

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



En cuanto a los contratos a término indefinido, si el trabajador percibe un salario hasta 10 veces el salario mínimo legal vigente, le corresponden 30 días de salario por el primer año de trabajo y 20 días adicionales por cada año subsiguiente; si el salario del trabajador supera las 10 veces el salario mínimo legal vigente, se reconocen 20 días de salario por el primer año de trabajo y 15 días adicionales por cada año subsiguiente.

Además de los despidos individuales por y sin justa causa, el legislador colombiano ha establecido protecciones específicas para los **despidos colectivos**, motivados por razones económicas. Además de las causales específicas de terminación relacionadas con el cierre de una empresa o de uno de sus establecimientos, y la suspensión de la actividad productiva por más de 120 días, se aplican reglas específicas al despido colectivo. Este se entiende como el despido de un número significativo de trabajadores, según el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que establece los siguientes umbrales: el 30% de los trabajadores en un período de 6 meses para empresas con entre 10 y 50 trabajadores; el 20% para empresas con entre 50 y 100 trabajadores; el 15% para empresas con entre 100 y 200 trabajadores, así sucesivamente, hasta el 5% para empresas con más de 1.000 trabajadores.

Al igual que en los despidos sin justa causa, la terminación de la relación laboral debido a un despido colectivo otorga al trabajador el derecho a una indemnización. Esta se calcula en los términos del 100% de los montos previstos en el artículo 64 si la empresa tiene un patrimonio líquido equivalente al menos a 1.000 salarios mínimos mensuales, y del 50% de dichos montos si el patrimonio es inferior a ese umbral.

En cuanto a los **aspectos formales y procedimentales**, se establece que la parte que decida rescindir el contrato debe **comunicar a la otra parte la causa o los motivos de la terminación**, y no se permite modificar dichos motivos posteriormente (arts. 62 y 66). Respecto a casos específicos de despido por justa causa -como deficiente rendimiento, sistemática inexecución de las obligaciones convencionales o legales, vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, negativa sistemática a aceptar las medidas preventivas indicadas por el empleador, ineptitud del trabajador, jubilación o enfermedad de larga duración- se establece además que el empleador debe **dar aviso al trabajador con anticipación** no menor de 15 días (30 días en el caso de renunciadas).

En cuanto a los **despidos colectivos**, se prevé la obligación del empleador de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y, si corresponde, presentando las justificaciones pertinentes. La solicitud también debe comunicarse de manera inmediata y por escrito a los trabajadores. El permiso se concede cuando existan necesidades justificadas, que se encuentran detalladas en una amplia enumeración en la normativa legal. Entre ellas se incluyen: la modernización o eliminación de procesos productivos, herramientas y maquinaria

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



de trabajo; razones de carácter técnico o económico, como la falta de materias primas; en general, motivos que respondan a causas de similar índole. Para este fin, la solicitud debe estar respaldada por la documentación adecuada.

Con respecto a las **consecuencias del despido**, la **reincorporación** del trabajador está prevista en los casos en que se despida sin justa causa a un trabajador que pertenezca a una categoría protegida (estabilidad laboral reforzada). Asimismo, se considera **ineficaz** el despido colectivo efectuado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que da derecho al trabajador a percibir los salarios correspondientes al período en que no haya podido trabajar (art. 67, Ley 50 de 1990). La falta de una motivación comprobada o el incumplimiento de los requisitos formales y procedimentales califican el despido como **sin justa causa**, lo que activa el pago de las **indemnizaciones** antes mencionadas.

Adicionalmente, pueden surgir **costos** adicionales por el **impago de la indemnización** en caso de despido sin causa. En estos casos, se establece que el empleador estará obligado a pagar un día adicional de salario por cada día de retraso en el pago de la indemnización, hasta un máximo de 24 meses.

Con respecto a este marco de referencia, la **reforma del derecho laboral** podría abordar algunos aspectos de interés. En particular, se propone una modificación al artículo 47 sobre el contrato de trabajo a término indefinido, especificando que no podrán acordarse sanciones contra el trabajador en caso de incumplimiento del preaviso y que el trabajador estará exento de cumplir con el preaviso en caso de dimisión por justa causa.

Adicionalmente, con una reforma al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se establecería expresamente que el **procedimiento disciplinario** debe aplicarse también en casos de despido por justa causa. La regulación de dicho procedimiento se reescribiría para garantizar el respeto de ciertos principios básicos: dignidad del trabajador, presunción de inocencia, proporcionalidad, razonabilidad, derecho a la defensa, contradicción frente a las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y al honor, y la prohibición de la doble sanción (*no bis in idem*). Asimismo, el procedimiento debería incluir al menos los siguientes pasos: comunicación de apertura del procedimiento, con indicación escrita de los motivos y las pruebas que respaldan los hechos imputados, así como la fijación de un plazo no menor a 5 días para presentar la defensa; decisión definitiva por parte del empleador, que deberá estar debidamente motivada y podrá ser impugnada por el trabajador. Se contemplaría además que los trabajadores puedan recibir asistencia durante el curso del procedimiento.



Finalmente, también como resultado de la reforma, podrían definirse a nivel legislativo las hipótesis de **estabilidad laboral reforzada**, incorporando las orientaciones antes mencionadas y estableciendo que, en este caso, el despido debe ser precedido por una autorización administrativa.

3.3. El ordenamiento mexicano

La normativa mexicana, contenida en la Ley Federal del Trabajo, distingue entre los casos de rescisión unilateral del contrato de trabajo (Título Segundo, Capítulo IV) y las causas de terminación de la relación laboral (Título Segundo, Capítulo V y Título Séptimo, Capítulo VIII).

Las primeras se refieren al despido y a la renuncia del trabajador, mientras que las segundas abarcan **otras hipótesis de extinción** (art. 53), en particular: la resolución por mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, el vencimiento del término o la terminación de la obra en los contratos de duración determinada, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta que imposibilite la prestación del trabajo, así como los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo previstos en el art. 434, los cuales están sujetos a una regulación específica.

En lo que respecta a la regulación del **despido**, así como a la renuncia del trabajador, se establece que la rescisión del contrato puede realizarse en cualquier momento, sin incurrir en responsabilidad, siempre que exista una **causa justificada** (art. 46), cuya tipificación se detalla en extensos listados previstos, respectivamente, en el artículo 47 para el despido y en el artículo 51 para la renuncia del trabajador.

El despido individual del trabajador, según dicha enumeración, se fundamenta en **conductas culpables del trabajador**, normalmente asociadas al despido disciplinario. En su gran mayoría, las conductas incluidas en este listado están relacionadas con acciones realizadas en el ámbito de la prestación laboral o, en general, en el marco de la relación de trabajo. Algunos ejemplos son: engaño sobre su calificación para obtener el puesto de trabajo (si se impugna dentro de los primeros 30 días de trabajo); actos de violencia, acoso laboral, actos inmorales o injurias hacia el empleador, su familia, compañeros de trabajo o clientes; daño intencional o por negligencia grave a los bienes de la empresa; revelación de secretos empresariales; tres ausencias injustificadas en un periodo de 30 días; y, en general, cualquier otra conducta de gravedad similar y con efectos adversos sobre la actividad laboral. En ciertos casos, también se consideran relevantes las conductas ajenas a la prestación laboral, pero que igualmente tienen impacto. Por ejemplo, actos de violencia o injurias cometidos contra los mismos sujetos fuera del horario de trabajo, pero de tal gravedad que imposibilitan la

61

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



continuación de la relación laboral, o bien, la condena del trabajador a prisión, que impida el cumplimiento de sus funciones.

Para los trabajadores con más de veinte años de antigüedad, la rescisión será justificada, según el artículo 47, únicamente cuando se trate de conductas de particular gravedad o que hagan imposible la continuación de la relación laboral (art. 161). Motivaciones similares, con la adición de incumplimientos relacionados con la obligación retributiva (reducción o falta de pago del salario), justifican la rescisión por parte del trabajador (art. 51).

A estas razones de rescisión se suma la **no superación del periodo de prueba**, que queda sujeto al criterio del empleador. Sin embargo, este debe considerar (art. 39.A) la opinión de la específica Comisión Mixta de Productividad Capacitación y Adiestramiento.

En ausencia de un vínculo directo entre las circunstancias económicas y la facultad del empleador de efectuar un despido individual, estas razones pueden, bajo ciertas condiciones, fundamentar la **terminación colectiva de las relaciones de trabajo**, derivada del cierre total o parcial de empresas o establecimientos, o de la reducción definitiva de sus trabajos (art. 433), lo que se asocia, en cierta medida, al concepto de despidos colectivos. Son causas de terminación (art. 434), a estos efectos:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte;
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- La rescisión de contratos de trabajo a plazo fijo por actividades en minas que carezcan de minerales costeables o en labores de restauración de minas abandonadas;
- El concurso o la quiebra legalmente declarado que lleve al cierre o la reducción definitiva de la actividad productiva.

A ellos se suman los despidos debidos a la implantación de nuevas máquinas o nuevos procesos de producción que conllevan una reducción de personal (art. 439).

Desde el punto de vista **formal y procedimental**, existen diversas obligaciones tanto para la rescisión individual como para la terminación colectiva.

En cuanto al **despido individual**, este debe ser comunicado **por escrito**, indicando de manera detallada las conductas imputadas al trabajador. La falta de dicha comunicación genera una



presunción de despido injustificado, aunque el empleador puede presentar prueba en contrario en juicio (art. 47).

Con referencia a los supuestos de **terminación colectiva de las relaciones laborales**, los procedimientos varían según la causa específica que las justifique:

- El caso de cierre o reducción de la actividad por fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad o muerte del empleador requiere comunicación al tribunal y su aprobación, de acuerdo con el procedimiento especial colectivo.
- El caso de agotamiento de materias primas en la industria extractiva requiere autorización previa del tribunal, conforme al procedimiento especial colectivo.
- En el caso de la introducción de nuevos procesos productivos o maquinaria que reduzcan el personal, en ausencia de un acuerdo colectivo, se sigue el procedimiento especial colectivo con autorización judicial previa.
- El caso de la insostenibilidad económica de la actividad necesita autorización judicial, conforme a las disposiciones aplicables a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Se trata de dos procedimientos judiciales distintos:

- Procedimiento especial colectivo: enfocado en la presentación de documentación que acredite las circunstancias que justifican la terminación colectiva, incluyendo el reconocimiento de un espacio de intervención de los trabajadores.
- Conflicto colectivo de naturaleza económica: busca una mayor conciliación entre las partes para intentar alcanzar una solución alternativa al conflicto.

En caso de que se trate de una reducción del trabajo (y no de cierres), la selección de los trabajadores a despedir seguirá un criterio de antigüedad en el servicio, dando lugar al despido de los trabajadores con menor antigüedad (art. 437).

Con respecto a la **ilegitimidad del despido**, el trabajador podrá solicitar a la Autoridad Conciliadora o al Tribunal **que se le reinstale** en el trabajo que desempeñaba, **o que se le indemnice** con el importe de tres meses de salario. Si, en el juicio correspondiente, el empleador no logra probar lo alegado como fundamento del despido, estará obligado también al **pago de todos los salarios** desde la fecha del despido por un período **máximo de 12 meses** (art. 48).



El mismo régimen de protección se aplicará también cuando no se acredite una causa de terminación de la relación laboral según lo dispuesto en el art. 53.

La obligación de reinstalación podrá ser **sustituida**, a elección del empleador, por una indemnización en determinadas circunstancias (art. 49):

- Trabajadores con antigüedad inferior a un año;
- Trabajadores con un contacto directo y permanente con el empleador, y cuando el tribunal considere que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- Trabajadores de confianza;
- Trabajadores del hogar;
- Trabajadores eventuales.

Para tal efecto, el empleador está obligado a depositar en el Tribunal la indemnización conforme a las disposiciones del artículo 50, la cual se suma a los 3 meses de salario y al pago de los salarios ya mencionados.

En particular, se diferencian las protecciones según se trate de relaciones laborales por tiempo determinado o indeterminado:

- En el primer caso, el pago debe corresponder a la mitad del tiempo trabajado para relaciones con duración inferior a un año, y a 6 meses por el primer año más 20 días adicionales por cada año posterior;
- En el caso de relaciones por tiempo indeterminado, el pago será de 20 días por cada año de trabajo.

Finalmente, en cuanto a los **costos independientes de la ilegitimidad del despido**, se establece que una indemnización por terminación de la relación laboral (prima de antigüedad) corresponde en todos los casos de receso por parte del empleador o de extinción de la relación laboral independiente de la voluntad del trabajador (incluidas las renunciaciones justificadas) y, solo para relaciones laborales superiores a 15 años, en caso de renuncia del trabajador (art. 162). La cantidad de esta indemnización es de 12 días de salario por cada año de trabajo, salvo que la extinción de la relación se deba a incapacidad física o mental o invalidez no originada por la actividad profesional, en cuyo caso será de 1 mes y 12 días por cada año de trabajo. En este último caso, de manera alternativa, el trabajador podrá optar, cuando sea posible, por ser asignado a funciones compatibles con su condición de salud (art. 54).



Además, en relación con las cesaciones colectivas, excepto en los casos de relaciones de duración determinada en minas abandonadas o que carezcan de minerales costeables, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario, además de la prima de antigüedad (art. 436). A esto se le añade un derecho de preferencia para los trabajadores despedidos en caso de reanudar las actividades productivas o iniciar una actividad similar (art. 438).

3.4. El ordenamiento chileno

En el ordenamiento jurídico chileno, la regulación sobre la **extinción del contrato** y, específicamente, la relativa a los despidos, está contenida en el Código del Trabajo, dentro de un título, el V del Libro I, expresamente dedicado a la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. En particular, el art. 159 proporciona una enumeración de las hipótesis de terminación del contrato de trabajo, entre las cuales se destacan, además de aquellas dependientes de la voluntad de las partes, ya sea común (mutuo acuerdo) o unilateral (renuncia y despido), la interrupción de la relación antes del término, la finalización de un contrato de duración determinada por vencimiento del plazo o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, la muerte del trabajador y el caso fortuito o la fuerza mayor.

En cuanto a la **regulación de los despidos** -con excepción de algunas relaciones laborales específicas (aquellas con personal que desempeña funciones de representación y poderes de administración o en roles de exclusiva confianza, y las relacionadas con el trabajo doméstico), que pueden extinguirse mediante una comunicación escrita sin justificación y respetando un simple preaviso de 30 días (igual al previsto para la renuncia del trabajador)- el ordenamiento jurídico chileno exige, desde la reforma de 1990 que puso fin al régimen de libre despido, que la terminación por parte del empleador se fundamente en causales específicas. A este respecto, se distinguen causales relacionadas con el comportamiento del trabajador (art. 160) y causales vinculadas a razones económicas (art. 161).

Las primeras, relacionadas con la noción de **despido por motivos disciplinarios**, incluyen las causales enumeradas por el Código, referidas a conductas culpables del trabajador hacia la empresa. Entre ellas se encuentran, a modo de ejemplo, las conductas indebidas de carácter grave y debidamente probadas (como actos de violencia hacia el empleador o colegas, injurias hacia los compañeros, acoso laboral), las actividades comerciales en la empresa prohibidas por el empleador, la ausencia injustificada por más de 1 día (2 consecutivos, 2 lunes en un mes o 3 días en un mes), la falta injustificada o sin aviso previo que signifique una perturbación



grave en la actividad laboral, el abandono del puesto de trabajo, los daños materiales y, en general, los incumplimientos graves de las obligaciones contractuales.

Entre las causales de **despido por razones económicas** se incluyen, específicamente, las necesidades de la empresa, del establecimiento o del servicio, tales como las derivadas de procesos de racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado, que hagan necesario el despido **de uno o más trabajadores**.

No existe hasta la fecha una noción específica ni una regulación concreta en materia de **despido colectivo**, aunque -a raíz de la crisis pandémica- el tema ha sido objeto de debate público y de propuestas legislativas. En consecuencia, el despido de varios trabajadores por razones económicas relacionadas con la empresa se encuadra dentro de la causal prevista en el art. 161. Sin embargo, se establece una regulación específica para los **despidos derivados de un procedimiento concursal de liquidación** (art. 163-bis).

Se prevé, en cambio, una protección especial frente al despido para los trabajadores en licencia por enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 161 § 3), para los trabajadores con invalidez total o parcial (art. 161-bis), y para aquellos con estabilidad reforzada (fuero, véase *infra*). En el caso de estos últimos, el despido solo es posible por motivos disciplinarios (art. 174) y requiere la autorización del juez competente.

En cuanto a los aspectos **formales y procedimentales**, existen diferencias relevantes dependiendo del tipo de despido (art. 162).

Tanto en caso de extinción del contrato de duración determinada como en la extinción del contrato por caso fortuito o fuerza mayor, así como en caso de **despido por motivos disciplinarios**, existe la obligación del empleador de **comunicarlo por escrito al trabajador dentro de un plazo de 3 días** (6 días en caso de caso fortuito o fuerza mayor), **expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda**. Una copia de dicha comunicación deberá ser entregada también a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

En caso de **despido por razones económicas**, la comunicación por escrito de la terminación del contrato debe ser entregada al trabajador y a la Inspección del Trabajo al menos con 30 días de anticipación, salvo el pago de una mensualidad en concepto de falta de preaviso, y deberá incluir también la indicación de las prestaciones adeudadas al trabajador y la oferta irrevocable de pago de la indemnización por término de relación (véase *infra*) y, en su caso, por falta de preaviso (arts. 162 y 169).

Condición de eficacia del despido por cualquier motivo es el **pago de las cotizaciones previsionales devengadas**, lo que deberá ser acreditado por escrito por el empleador y que



podrá cumplirse posteriormente solo mediante el pago de imposiciones morosas y el abono de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío o entrega de comunicación al trabajador. Otros deberes se refieren a la determinación de las prestaciones a favor del trabajador. Obligaciones específicas de comunicación y procedimiento recaen en el liquidador para los despidos al término del procedimiento concursal de liquidación (art. 163-bis).

Finalmente, la forma escrita es también requerida para las terminaciones del contrato en el caso de mutuo acuerdo de las partes y para las renunciaciones del trabajador (art. 177), y el documento debe contener la firma de un representante del sindicato o bien debe ser ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo (u otros sujetos cualificados).

Con respecto a las **consecuencias de un despido improcedente** o de la ilegitimidad de otras hipótesis de extinción mencionadas anteriormente, salvo en los casos de despidos improcedentes de trabajadores con protecciones especiales (p. ej., trabajadoras embarazadas o en licencia de maternidad; trabajadores en licencia por enfermedad y trabajadores con cargos sindicales), para los cuales se prevé la tutela de reincorporación, y en los casos de despidos gravemente discriminatorios en los que el trabajador puede optar entre la reincorporación o una indemnización (art. 489 § 4), el ordenamiento jurídico chileno se centra en un **sistema de protección basado en indemnizaciones** (art. 168).

Este sistema se articula en función del tipo de violación cometida por el empleador y se calcula en base a las indemnizaciones previstas por falta de preaviso y, especialmente, a las indemnizaciones por término de relación laboral (véase *infra*), con los incrementos correspondientes. En particular, los incrementos previstos son:

- 30% para despidos improcedentes por motivos económicos o sin causa;
- 50% para la aplicación injustificada de una de las causales de extinción del art. 159, cuando no se ha invocado ninguna causa de despido o extinción del contrato, o cuando el despido tiene como fundamento la invalidez total o parcial del trabajador (art. 161-bis);
- 80% si el despido ha sido indebidamente aplicado por motivos disciplinarios. Para ciertos despidos disciplinarios relacionados con la imputación de conductas graves al trabajador, si el juez determina que el despido carecía de una causa razonable, el porcentaje aumenta hasta el 100%.



En caso de que el despido sea discriminatorio, pero no se considere grave, además de la indemnización, se añade una compensación adicional determinada por el juez, entre **6 y 11 meses de salario** (art. 489 § 3).

Si el trabajador presenta su renuncia por justa causa debido a conductas graves del empleador (p. ej., violencia, acoso laboral, injurias, actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de los trabajadores o cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones), podrá solicitar una indemnización incrementada en un 50% (hasta un 80% en casos de violencia o actos que impliquen un peligro para los trabajadores) (art. 171).

En lo que respecta a los **costos del despido independientes de su ilegitimidad**, están previstos en forma de una **indemnización** tanto para los **despidos por razones económicas** como para los **despidos ad nutum** (art. 163), mientras que se excluyen explícitamente para los despidos disciplinarios (art. 160). El monto de la indemnización, salvo condiciones más beneficiosas definidas en la negociación colectiva o individual, corresponde a 30 días por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, con un límite máximo de 330 días y considerando un salario tope de hasta 90 unidades de fomento. La misma normativa se aplica en casos de extinción del contrato al término de un procedimiento concursal, a lo que se añade una indemnización específica por falta de preaviso (art. 163-bis). Por lo general, la indemnización debe ser pagada en un único desembolso junto con las últimas prestaciones adeudadas. No obstante, se permite que las partes acuerden su pago en cuotas, incluyendo intereses (art. 169).

En el caso de contratos por obra o prestación determinada que hayan durado más de un mes, la indemnización se calcula en la medida de 2,5 días por cada mes o fracción de 15 días trabajados.

El incumplimiento en el pago de la indemnización puede ser impugnado por el trabajador ante los tribunales, los cuales podrán incrementar el monto adeudado hasta en un 150%.

Una forma de indemnización alternativa, aplicable a cualquier causa de terminación del contrato, puede ser acordada entre las partes a partir del séptimo año de relación laboral y cubrir el período hasta el undécimo año, mediante aportes mensuales al fondo de pensiones por un porcentaje calculado sobre la remuneración (arts. 164 y 165 y ss.).



PARTE III

ANÁLISIS COMPARADO DE LAS TÉCNICAS NORMATIVAS ANALIZADAS ENTRE LOS PAÍSES SELECCIONADOS Y EL PERÚ

1. Cuadro sinóptico de síntesis de los principales resultados del análisis de los ocho ordenamientos seleccionados

PARTE I – CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA E INDETERMINADA

CRITERIOS	Perú	Italia	España	Alemania	Países Bajos	Colombia	México	Chile
Disciplina del contrato de duración indeterminada	Principio de presunción de contrato a plazo indeterminado.	El contrato indefinido es la forma común de relación laboral. Para la firma de contratos de duración indefinida existen incentivos económicos periódicos (por ej. decontribución)	Presunción de duración indefinida del contrato de trabajo.	El contrato por tiempo indefinido constituye la forma común de relación laboral.	Los contratos de duración indefinida son la forma común de relación laboral.	Presunción de que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado en caso de que no se especifique un término fijo o este no pueda deducirse de la obra o de la naturaleza de la	Presunción de que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado.	El principio de estabilidad en el empleo -y la consiguiente preferencia por el contrato indefinido como forma ordinaria de relación laboral- se considera inmanente al ordenamiento jurídico a través de una interpretación

						labor contratada.		sistemática.
Régimen causal / no causal del contrato de duración determinada	Régimen causal. Se requiere una condición que justifique la celebración del contrato de duración determinada. Dichos contratos están tipificados en un catálogo según la naturaleza de la necesidad y la causa objetiva específica. Se definen tres categorías de contratos de duración determinada: - de naturaleza temporal (contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado y por reconversión empresarial); - de naturaleza	Régimen mixto con o sin causa dependiendo de la duración del contrato (si ésta es superior o inferior a 12 meses). Las necesidades que justifican la fijación del término son, además de aquellas de naturaleza sustitutiva, las definidas por la negociación colectiva y, temporalmente (hasta el 31/12/25), las relativas a las necesidades técnicas, organizativas o de producción determinadas por las partes.	Régimen causal. Las dos causas justificativas que permiten la celebración legítima de un contrato de duración determinada son: - las circunstancias de la producción (incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y desequilibrio temporal entre el empleo estable disponible y el necesario; situaciones ocasionales, previsibles y de duración breve y delimitada); - la sustitución de un trabajador.	Régimen mixto causal / no causal. Aunque el contrato de trabajo de duración determinada debe estar justificado por una razón objetiva (lista ejemplificativa de ocho causas relativas tanto a las necesidades de los empleadores como a las condiciones subjetivas de los trabajadores), la normativa alemana también regula, de manera más específica y estricta, la posibilidad de celebrar contratos sin causa.	Régimen no causal: no es necesario, para la celebración de un contrato de duración determinada, la concurrencia ni la especificación de una causa justificativa.	El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (que se refiere a actividades distintas a las normales del empleador). La normativa relativa a los contratos a de duración determinada está actualmente en proceso de modificación.	Régimen causal. Los contratos de duración determinada se articulan en la relación de trabajo para obra o tiempo determinado. El contrato para obra determinada sólo es posible cuando la naturaleza de la obra a realizar así lo requiera. Por lo tanto, una relación laboral de duración determinada es posible cuando sea necesario debido a la naturaleza del trabajo a realizar, cuando se justifique por la sustitución temporal de un trabajador y en otros casos previstos por la	Régimen con o sin causa según el tipo de contrato de que se trate. Se pueden distinguir dos tipos de contratos de duración determinada: - el contrato de plazo fijo (sin causa) - el contrato por obra o faena determinada, que finaliza con la conclusión del trabajo o servicio prestado (régimen causal)

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	accidental, (contratos ocasionales, de suplencia y de emergencia); - de obra o servicio (contratos específicos, intermitentes y de temporada).						ley.	
Requisitos de forma del contrato de duración determinada	Requisitos de forma establecidos por la ley: los contratos de duración determinada deben suscribirse por escrito, en tres ejemplares, y deben incluir una definición específica en su contenido sobre las causas objetivas, la duración y las demás condiciones de la relación laboral. Requisitos	Obligación de formalizar el contrato por escrito, bajo pena de ineficacia de la estipulación del término, salvo en el caso de relaciones laborales con una duración inferior a doce días. Será necesario especificar una causa en el contrato de trabajo para relaciones laborales con una duración superior a doce meses, y dicha causa deberá responder	La ley exige que el contrato temporal tenga forma escrita si su duración excede las 4 semanas y que indique con precisión la causa justificativa, las circunstancias concretas que la sustentan y su conexión con la duración prevista.	Un contrato de trabajo de duración determinada sólo es válido si se celebra por escrito. Se establece que el plazo puede fijarse en función de una fecha específica en el calendario o en relación con la naturaleza, el objetivo o el tipo de actividad laboral estipulada en el contrato.	La ley no establece requisitos de forma para la celebración de un contrato temporal, pero la duración del contrato -que puede definirse mediante una fecha específica o con referencia a un objetivo o evento determinado, distinto de la mera voluntad del empleador- se incluye, de toda manera y de conformidad con la normativa	Obligatoriedad de la forma escrita para el contrato a término fijo. Según la reforma en discusión el contrato por obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en este se deberá especificar de manera precisa y detallada la obra o labor contratada.	Se necesitan estipulaciones expresas para el contrato de duración determinada (de lo contrario, la relación será por tiempo indefinido). La duración de la relación laboral también forma parte de las condiciones de trabajo que deben definirse por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables.	La regla válida para los contratos de duración determinada es la celebración del contrato por escrito y su redacción en dos ejemplares dentro de los 15 días posteriores a la contratación. Sin embargo, para los contratos temporales, se establece un plazo diferente cuando se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	adicionales de contenido se encuentran en las regulaciones específicas de cada tipo de contrato.	a una necesidad concreta (véase criterio anterior)			euro-unitaria, dentro de la información que debe proporcionarse por escrito al trabajador.			treinta días. El plazo fijo debe especificarse dentro del contrato.
Duración máxima del contrato de duración determinada y de las sucesiones correspondientes (meses/años)	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato por inicio o incremento de actividad: la duración máxima prevista es de 3 años. - Contratos temporales por necesidades del mercado: pueden renovarse hasta un máximo de 5 años. - Contratos temporales por reconversión empresarial: la duración máxima es de 2 años. - Contratos ocasionales: pueden tener una duración máxima de 6 meses dentro al 	El límite es de 24 meses, ya sea como plazo inicial o mediante prórrogas. Este mismo límite también se aplica a la sucesión de varios contratos entre una empresa y un trabajador que realice las mismas funciones, salvo que la negociación colectiva disponga otra cosa y con la excepción de la posibilidad de celebrar un contrato adicional de un máximo de doce meses ante la inspección de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos temporales celebrados para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y las oscilaciones: su duración no podrá exceder de 6 meses, salvo que el convenio colectivo del sector extienda este límite hasta un máximo de un año. - Contratos estipulados para gestionar situaciones ocasionales, previsibles y de 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos con un plazo fijado en una fecha de calendario: la duración máxima es de 2 años (o la duración más amplia que establezca la negociación colectiva). Para las empresas de nueva creación se amplía el límite hasta los 4 años. - Para favorecer el empleo de trabajadores mayores de 52 años cuando hayan estado desempleado en los últimos 4 meses y hayan recibido 	Se prevé un límite de 36 meses acumulativos, incluido el intervalo si es inferior a 6 meses, en caso de sucesión de contratos. Los mismos límites se aplican cuando el trabajador celebra contratos con empresarios diferentes, pero que pueden considerarse razonablemente sucesores con respecto a la ejecución del trabajo específico. La negociación colectiva y las autoridades	<ul style="list-style-type: none"> - La legislación vigente prevé que el contrato de trabajo pueda celebrarse por tiempo determinado a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. - En cuanto a la duración del contrato a término fijo, no puede exceder de 3 años. - El contrato por obra o labor determinada 	Aunque la conclusión de la obra y el vencimiento del plazo previsto en el contrato son causas explícitas de terminación de la relación de trabajo, se establece que, si la circunstancia temporal que fundamenta el contrato no cesa al vencimiento del plazo acordado, la relación de trabajo continuará por todo el tiempo que esa circunstancia perdure. Se prevé que en ningún caso el	<ul style="list-style-type: none"> - En lo que respecta a la sucesión de varios contratos de plazo fijo, se establece un límite máximo de 12 meses dentro de un período de 15 meses con un mismo trabajador que haya prestado servicios discontinuos con más de dos contratos. - El contrato por obra o faena determinada finaliza con la conclusión del trabajo o servicio prestado.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>año.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos de suplencia: su duración está directamente vinculada a la permanencia de la causa sustitutiva, y se extinguen al cesar la circunstancia que motivó la suspensión de la relación con el otro trabajador. - Contratos de emergencia: la duración coincide con la permanencia de dicha condición. - Contratos para obra determinada o servicio específico: la duración debe ser limitada y corresponde al tiempo necesario para llevar a cabo la actividad. Pueden 		<p>duración breve y delimitada: podrán ser utilizados por un empleador durante un máximo de 90 días en un año, no continuativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato por sustitución de un trabajador: la duración estará parametrizada en función del cese de la causa de sustitución. - Contratos de duración determinada celebrados con vistas a la cobertura indefinida de un puesto de trabajo: no podrán tener una duración superior a 3 meses (o al plazo inferior previsto por la 	<p>prestaciones de seguridad social: el límite de duración se amplía hasta los 5 años</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se establecen límites de duración máxima cuando se trate de contratos basados en razones objetivas (el límite es la naturaleza temporal de la actividad). - En el caso de contratos celebrados con un plazo definido en función de un objetivo a alcanzar, la relación laboral termina al lograrse dicho objetivo y, en cualquier caso, no antes de 2 semanas después de que el empleador haya 	<p>administrativas competentes están facultadas para aumentar la duración máxima de una sucesión de contratos de 36 hasta 48 meses y el número de contratos sucesivos de 3 hasta un máximo de 6.</p> <p>Por otro lado, se establece una extensión hasta 48 meses y hasta 6 contratos sucesivos cuando se contrata con contratos de duración determinada a un trabajador mayor.</p>	<p>debe celebrarse con referencia a la ejecución de una tarea específica, y su duración será la necesaria para terminar la obra o labor contratada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo ocasional no puede ser superior a un mes. <p>Nota: En cuanto al contrato a término fijo, la reforma en discusión redefine el límite máximo de duración en 4 años.</p>	<p>trabajador estará obligado a continuar la relación de trabajo después de un año.</p> <p>La relación de trabajo para capacitación inicial, un tipo especial de relación laboral, tiene una duración máxima de 3 meses (hasta 6 meses para perfiles de nivel directivo).</p>	
--	--	--	---	--	--	--	---	--

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	renovarse hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.		negociación colectiva) y no podrá celebrarse un nuevo contrato de duración determinada con el mismo objeto.	comunicado que se ha alcanzado el objetivo.				
Régimen de extensión / sucesión de contratos de duración determinada	El contrato para obra determinada o servicio específico puede renovarse hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. La normativa común en materia de sucesión de contratos no establece un número máximo de contratos sucesivos del mismo tipo: es posible celebrar más de un contrato de duración inferior	Se diferencia la extensión de la relación sin interrupción (prórroga), de la negociación de un nuevo contrato entre las partes para las mismas funciones (renovación). Manteniendo el principio del consentimiento mutuo, se limita la posibilidad de prórrogas a un máximo de 4 dentro de los límites máximos ya señalados. Con respecto a las renovaciones, se establece que entre un contrato y	Se prevén límites de duración máxima para una sucesión de contratos en relación con los celebrados por circunstancias de la producción, tanto respecto a las relaciones con un mismo trabajador como a la cobertura de un puesto de trabajo. La ley establece un límite máximo de 18 meses en un período de 24, continuos o	Los contratos con un plazo fijado en una fecha de calendario pueden ser objeto de hasta tres prórrogas que extienden su duración. Un número diferente de prórrogas pueden ser definidos por la negociación colectiva aplicable. Para las empresas de nueva creación se permite la prórroga dentro del período de duración máxima, sin un	Se prevén restricciones en cuanto a la reiteración de contratos de duración determinada con el mismo empleado (límite máximo de 3 contratos de duración determinada sucesivos cuando el intervalo entre ellos es inferior a 6 meses).	El contrato a término fijo es renovable de manera indefinida. Se prevén mecanismos de renovación automática (con límites específicos para las renovaciones a corto plazo), que ocurre cuando ninguna de las partes ha comunicado por escrito su intención de no continuar con la relación laboral dentro de los 30 días previos al término del contrato. Este	No existen normativas legislativas específicas en relación con la sucesión de varios contratos en el tiempo entre las mismas partes. El régimen de prórrogas no está orientado a limitar el uso del contrato a plazo fijo, sino a garantizar su efectividad. Además, se prevé una regulación particular para la relación de trabajo para capacitación	En caso de sucesión de contratos de plazo fijo, el límite es de 12 meses en un periodo de 15. Para el contrato por obra o faena determinada se establece que las diferentes tareas o etapas de trabajo que caracterizan la ejecución de una misma obra o faena no pueden ser objeto de contratos consecutivos y sucesivos. Otra cosa es que, dentro de un proyecto más amplio, sea posible delimitar

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>a la prevista para cada tipo contractual, siempre que la suma de sus duraciones no exceda dicho límite. Asimismo, se establece un límite máximo para la sucesión de diferentes tipos de contratos de duración determinada: la duración acumulada de los contratos celebrados con un mismo trabajador no podrá superar los 5 años en total. También existe una restricción adicional: antes de que haya transcurrido 1 año desde el cese de un contrato de duración indeterminada,</p>	<p>el siguiente debe transcurrir un período mínimo, cuya extensión varía según la duración del contrato anterior (10 días para contratos de hasta 6 meses; 20 días para contratos de duración superior).</p>	<p>como suma de diferentes períodos, incluyendo también los períodos de trabajo a través de empresas de trabajo temporal. La normativa prevé una prórroga legal automática en los casos en que el contrato se haya celebrado por una duración inferior al plazo máximo y hasta su vencimiento, si, en ausencia de denuncia o prórroga expresa, el trabajador continúa prestando sus servicios después del término establecido en el contrato.</p>	<p>límite numérico. Para el empleo de trabajadores mayores de 52 años: existe la posibilidad de múltiples prórrogas dentro del período de duración máxima.</p>		<p>contrato se considera renovado por un período igual al inicialmente acordado. La reforma en discusión, en relación con este tema, especifica que el contrato no podrá renovarse de manera indefinida, pero se contemplan dos tipos de prórroga: - una prórroga pactada (sin límite); - una prórroga automática: si las partes no manifiestan su intención de terminar la relación, esta continuará por un período igual al previamente acordado; en ningún caso podrá superarse el límite máximo</p>	<p>inicial, que incluye un contenido formativo. En esencia, se plantean dos fases sucesivas: - una primera, a plazo determinado, destinada a proporcionar las competencias y conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo; - una segunda, a plazo indefinido, que es eventual y depende de la evaluación del empleador (tomando en consideración la opinión de una comisión específica). Este último decidirá si se cumplen las condiciones profesionales necesarias para que el trabajador continúe con la</p>	<p>diferentes obras que serán objeto de contratos específicos.</p>
--	--	--	---	--	--	---	---	--

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	no podrá recontractarse al mismo trabajador bajo ninguno de los contratos sujetos a modalidad.					de 4 años.	relación laboral.	
Límites cuantitativos de contratos de duración determinada en la empresa	//	Límites de “ <i>contingentament o</i> ”: consisten en un límite máximo, fijado por la negociación colectiva o, en su defecto, establecido por la ley en un 20%, del número de trabajadores que pueden ser contratados con contrato de duración determinada en relación con el total de trabajadores con contrato indefinido, excluyendo a aquellos contratados por razones de sustitución.	La negociación colectiva puede introducir límites adicionales al uso de contratos temporales. Esta puede fijar criterios generales en relación con la proporción entre contratos temporales y el número total de trabajadores.	Si bien no existen restricciones legales explícitas -aunque podrían existir restricciones previstas por la negociación colectiva- sobre el número de contratos temporales que pueden celebrarse en una empresa, se garantiza un control sobre la evolución de las relaciones laborales de duración determinada en favor de los representantes de los trabajadores.	//	//	//	//

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



<p>Régimen sancionador</p>	<p>Además de las posibles sanciones pecuniarias por incumplimiento de los requisitos formales, la conversión a un contrato de trabajo a plazo indeterminado es la consecuencia habitual de las infracciones a la normativa sobre contratación temporal. Se considera que el contrato se celebra por tiempo indeterminado: - cuando el trabajador demuestre simulación o la existencia de fraude a la normativa; - cuando el trabajador continúe prestando sus servicios</p>	<p>- La sanción de la conversión en una relación laboral indefinida, se aplica con respecto a una pluralidad de violaciones de la normativa del contrato de duración determinada. - Se prevén sanciones pecuniarias para otros tipos de infracciones. - La técnica de la mayoración salarial se utiliza en el caso del incumplimiento del plazo estipulado en el contrato o en la prórroga (pero dentro de un número limitado de días); - se prevén sanciones administrativas por superar los porcentajes de contingentamiento</p>	<p>La constitución de la relación laboral a tiempo indefinido es la consecuencia de las principales violaciones, lo que ocurre: - en los casos de violación de los límites a la contratación temporal; - en caso de superar el límite máximo de sucesión de contratos o tras una prórroga automática; - cuando el empleador no haya registrado al trabajador en la seguridad social después de que haya transcurrido un período igual al período de prueba (no superior a un</p>	<p>El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indefinido: - en caso de que se haya estipulado un contrato con una duración determinada inválida. Además, el empleador no podrá rescindirlo de forma ordinaria antes del vencimiento del plazo acordado, salvo que la invalidez se deba únicamente a la falta de forma escrita o que la posibilidad de rescisión conforme a la normativa ordinaria esté expresamente prevista en el contrato; - si la relación</p>	<p>La conversión del contrato en una relación laboral indefinida está prevista cuando, con varios contratos de duración determinada celebrados entre las mismas partes, se superan los límites relativos a la duración máxima o al número de contratos consecutivos (a partir del cuarto sin una interrupción mínima de 6 meses). Por otro lado, se establecen sanciones pecuniarias por la violación de las obligaciones de notificación respecto a la intención de continuar o no la relación laboral</p>	<p>La reforma en discusión redefine las consecuencias sancionatorias en caso de incumplimiento de las normativas: en caso de violación de los requisitos de forma y duración, el contrato se considerará como indefinido.</p>	<p>El uso indebido del contrato de duración determinada para satisfacer necesidades distintas a las contempladas por la ley (por ejemplo, necesidades permanentes) puede ser impugnado por el trabajador con el objetivo de obtener la conversión de la relación de trabajo por tiempo indeterminado.</p>	<p>La conversión del contrato de duración determinada en un contrato de plazo indefinido es el eje central frente a las violaciones de las restricciones al uso de este tipo de contratos. En particular en los casos de: -segunda renovación de un contrato de duración determinada; -continuación de la actividad laboral después del vencimiento del plazo, cuando el empleador tenga conocimiento de ello; - exceder, en caso de sucesión de contratos de plazo fijo, el límite de 12 meses en un periodo de 15; -fragmentación de tareas</p>
-----------------------------------	---	--	--	---	---	---	---	---

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	después del término acordado o después de las prórrogas si estas exceden el límite máximo permitido; - cuando siga trabajando una vez concluida la obra objeto del contrato sin que haya habido una renovación - cuando continúe trabajando en el caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore a la empresa en el plazo previsto.	y por la violación del principio de no discriminación. Esto sin perjuicio del derecho a la indemnización por daños a favor del trabajador cuyo contrato haya sido transformado.	mes para contratos de duración de hasta 6 meses). Además, se prevén sanciones económicas por: - la violación de la obligación informativa en favor de los trabajadores; - la violación de los límites mencionados anteriormente en relación con la celebración de contratos a tiempo determinado.	laboral continúa después de la fecha de vencimiento fijada o una vez cumplida la finalidad del contrato, siempre que el empleador sea consciente de ello y no actúe inmediatamente para oponerse a dicha continuación e informe inmediatamente al trabajador de que se ha cumplido la finalidad.	más allá del plazo indicado en el contrato. En caso de que no se realice ninguna comunicación, se deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario. Si la comunicación se realiza con retraso, la indemnización será proporcional al tiempo de demora respecto al plazo de un mes previsto por la normativa.			relacionadas con una misma obra dentro de dos o más contratos. Las sanciones pecuniarias, en cambio, se centran sobre todo en el cumplimiento de los requisitos y obligaciones formales.
--	---	---	---	--	--	--	--	--

PARTE II – TERMINACIÓN DEL CONTRATO

CRITERIOS	Perú	Italia	España	Alemania	Países Bajos	Colombia	México	Chile
Justificación del	El despido debe	El despido es	El despido	A excepción de las	A excepción de	Se prevén dos	Se establece	La terminación

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



<p>despido (principios de la normativa sobre el despido)</p>	<p>normalmente estar justificado y probado por el empleador (con excepción de las relaciones laborales cuya duración sea inferior a 4 horas diarias).</p>	<p>legítimo únicamente si existe una causa (con algunas excepciones, como, por ej., los despidos realizados durante el período de prueba, el despido de trabajadores del hogar o el despido al término del período de aprendizaje).</p>	<p>excepto en el caso del despido ocurrido durante el período de prueba, siempre debe estar respaldado por una justificación adecuada.</p>	<p>empresas donde trabajen menos de 10 empleados, el despido de un trabajador que haya acumulado 6 meses de antigüedad consecutiva en la empresa es legítimo únicamente si está socialmente justificado.</p>	<p>los despidos realizados durante el período de prueba, el despido debe basarse en una justificación razonable y excluir la posibilidad de una posible reubicación en un plazo razonable, salvo que se trate de despidos por motivos disciplinarios.</p>	<p>regímenes diferenciados de despido individual: sin justa causa y por justa causa.</p>	<p>que la rescisión del contrato puede realizarse en cualquier momento, sin incurrir en responsabilidad, siempre que exista una causa justificada, cuya tipificación se detalla en extensos listados previstos en la ley.</p>	<p>por parte del empleador se fundamenta en causales específicas desde el 1990.</p>
<p>Motivos/ tipología de justificación</p>	<p>- Despido relacionado con la capacidad del trabajador: puede ser dispuesto por el empleador en tres situaciones diferentes: 1. condiciones de salud del trabajador que imposibiliten la realización de la prestación laboral (debe diferenciarse de</p>	<p>- Justa causa: comportamiento del trabajador tan grave que haga desaparecer la necesaria relación de confianza entre las partes. - Justificado motivo subjetivo: comportamiento del trabajador que, aunque no tenga la gravedad de la justa causa, represente en todo caso un</p>	<p>- Despido colectivo: debe basarse en causas económicas, técnicas, organizativas o relacionadas con la producción. - Despido disciplinario: motivados por conductas del trabajador que infringen gravemente y de forma culpable sus obligaciones</p>	<p>El despido debe basarse en razones relacionadas con la persona del trabajador, su conducta o en razones económicas urgentes vinculadas a la actividad de la empresa. Estas tres razones no están definidas de manera exhaustiva por la</p>	<p>Las razones pueden ser: - de tipo económico (cese de la actividad de la empresa o razones relacionadas con el funcionamiento eficiente de la misma); - imposibilidad del trabajador de realizar su prestación debido a enfermedad o discapacidad</p>	<p>- Despido por justa causa que puede incluir: 1. razones relacionadas con conductas del trabajador o circunstancias personales que lo involucran (por ej. faltas o comportamientos indebidos del trabajador); 2. otras causales que afectan el adecuado</p>	<p>- El despido individual del trabajador se fundamenta en conductas culpables del trabajador, normalmente asociadas al despido disciplinario. En su gran mayoría, estas conductas están relacionadas con acciones realizadas en el</p>	<p>- Despido por motivos disciplinarios: causales relacionadas con el comportamiento del trabajador, que incluyen conductas culpables del trabajador hacia la empresa y conductas indebidas de carácter grave. - Causales</p>

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>la invalidez absoluta permanente); 2. bajo rendimiento del trabajador en comparación con el estándar de rendimiento de otro trabajador; 3. negativa del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, o a cumplir con las medidas de prevención establecidas.</p> <p>- Despido individual por razones relacionadas con la conducta del trabajador (varias hipótesis):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. faltas graves cometidas por el trabajador; 2. condena penal por delito doloso; 3. inhabilitación del trabajador. 	<p>incumplimiento significativo de las obligaciones contractuales.</p> <p>- Justificado motivo objetivo: razones económicas, inherentes a la actividad productiva, a la organización del trabajo y al funcionamiento regular de la misma.</p>	<p>laborales.</p> <p>- Despidos por causas objetivas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. justificaciones basadas en las condiciones de la empresa: causas económicas, técnicas, organizativas o relacionadas con la producción; 2. circunstancias propias de la persona trabajadora, como la ineptitud sobrevinida o posterior a la contratación. 	<p>ley, por lo que ha sido la jurisprudencia la que ha precisado los contornos de dichas nociones.</p>	<p>durante un período prolongado de tiempo o de forma permanente;</p> <p>- incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones incluso tras haber cumplido el empleador con sus obligaciones de formación;</p> <p>- conductas culpables del trabajador de tal gravedad que imposibiliten la correcta ejecución de la prestación;</p> <p>- otras razones, por las cuales sea razonable que la relación laboral deba terminar.</p>	<p>funcionamiento de la actividad productiva (por ej. el deficiente rendimiento del trabajador en relación con los estándares establecidos).</p> <p>- Despido sin justa causa: siempre que se pague una indemnización prevista por la ley (salvo restricciones en relación con categorías consideradas merecedoras de protección especial).</p>	<p>ámbito de la prestación laboral o, en general, en el marco de la relación de trabajo.</p> <p>Para los trabajadores con más de 20 años de antigüedad, la rescisión será justificada únicamente cuando se trate de conductas de particular gravedad o que hagan imposible la continuación de la relación laboral.</p> <p>- No superación del periodo de prueba, que queda sujeto al criterio del empleador.</p>	<p>vinculadas a razones económicas: necesidades de la empresa, del establecimiento o del servicio (tales como las derivadas de procesos de racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado), que hagan necesario el despido de uno o más trabajadores.</p>
--	--	---	---	--	---	---	--	---

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



<p>Cargas procedimentales y de forma para los despidos individuales</p>	<p>El despido individual debe estar precedido por una comunicación escrita por parte del empleador. Salvo en casos de faltas de especial gravedad que hagan incompatible este proceso, el empleador debe conceder al trabajador al menos 6 días para defenderse por escrito de la imputación recibida y 30 días para demostrar su capacidad o mejorar su rendimiento. La comunicación de despido debe indicar de manera precisa los motivos y la fecha de inicio del despido. El empleador no podrá</p>	<p>Los despidos deben ser comunicados por escrito y con la especificación de los motivos que los justifican. En el caso de despidos disciplinarios, su legitimidad también depende del cumplimiento de los procedimientos previstos para el ejercicio del poder disciplinario. - En el caso de despido por justificado motivo: el empleador debe garantizar un preaviso en la medida indicada por los convenios colectivos. - En el caso de despido por justa causa: el despido será inmediato y sin preaviso.</p>	<p>- Despido disciplinario: debe ser comunicado por escrito al trabajador y la comunicación debe contener una indicación específica de los motivos del despido y la fecha en la que surtirá efecto (los convenios colectivos pueden introducir requisitos adicionales de forma). En caso de que el despido afecte a otro representante sindical o a un afiliado al sindicato se prevén requisitos adicionales (consulta de los representantes sindicales). - Despido por causas objetivas: debe ser comunicado por escrito,</p>	<p>La rescisión con o sin preaviso por parte del empresario o del trabajador sólo tienen eficacia legal si se respeta la obligación de forma escrita. El preaviso, con efectos de terminación a partir del día 15 o al final del mes, es obligatorio en todos los casos de despido, excepto en los despidos por motivos urgentes, que deben evaluarse según las circunstancias del caso concreto y los intereses de las partes. Se prevén obligaciones procedimentales adicionales si en la empresa existe un comité de empresa.</p>	<p>Excepto algunos casos, el despido será válido sólo si cuenta con la autorización de una entidad tercera. Para los despidos por motivos económicos o por enfermedad del trabajador que supere el límite establecido por la ley, la autorización debe ser solicitada al Instituto de Previsión Social. Como alternativa, únicamente para los despidos por motivos económicos, la solicitud podrá ser presentada a una comisión independiente específica. Para los otros casos de despidos, en ausencia de la aceptación del trabajador, el</p>	<p>En cuanto a los aspectos formales y procedimentales, se establece que la parte que decida rescindir el contrato debe comunicar a la otra parte la causa o los motivos de la terminación (no modificable posteriormente). Respecto a casos específicos de despido por justa causa (como por ej. deficiente rendimiento), se establece además que el empleador debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días (30 días en el caso de renuncias). Con la reforma en discusión se</p>	<p>El despido individual debe ser comunicado por escrito, indicando de manera detallada las conductas imputadas al trabajador. La falta de dicha comunicación genera una presunción de despido injustificado, aunque el empleador puede presentar prueba en contrario en juicio.</p>	<p>- En caso de extinción del contrato de duración determinada, extinción del contrato por caso fortuito o fuerza mayor o despido por motivos disciplinarios: obligación del empleador de comunicarlo por escrito al trabajador dentro de un plazo de 3 días, expresando las causales invocadas y los hechos en que se funda. Copia de dicha comunicación deberá ser entregada también a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. - En el caso de despido por razones económicas: la comunicación por</p>
--	---	--	---	--	---	---	--	--

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	fundamentar el despido en una causa distinta, salvo que tenga conocimiento de nuevas faltas del trabajador y decida reiniciar el procedimiento correspondiente.		especificando la causa. Entre la comunicación del despido y la extinción efectiva de la relación laboral deben transcurrir al menos 15 días de preaviso, y debe ponerse a disposición del trabajador, de manera simultánea a la comunicación, la indemnización por despido.		empleador podrá solicitar al tribunal que declare la extinción del contrato y lo mismo en el caso de que la solicitud presentada al Instituto de Previsión Social haya sido rechazada. La obligación de preaviso está prevista tanto para el empleador en caso de despido como para el trabajador en caso de dimisión.	establecería expresamente que el procedimiento disciplinario debe aplicarse también en casos de despido por justa causa. De la misma manera, podrían definirse a nivel legislativo las hipótesis de estabilidad laboral reforzada, previendo, para estos casos, que el despido debe ser precedido por una autorización administrativa.		escrito de la terminación del contrato debe ser entregada al trabajador y a la Inspección del Trabajo al menos con 30 días de anticipación, salvo el pago de una mensualidad en concepto de falta de preaviso, y deberá incluir también la indicación de las prestaciones adeudadas al trabajador y la oferta irrevocable de pago de la indemnización por término de relación.
Disciplina del despido colectivo	El despido por causa objetiva sólo puede ser legítimamente aplicado si las personas afectadas	Tanto en caso de reducción o transformación de la actividad como en el de cese, el empleador deberá informar a las	Se establece un período de consultas con los representantes de los trabajadores, reunidos en una comisión	Cuando, en un período de 30 días, el empleador pretenda despedir o terminar el contrato de otra forma:	Una regulación específica está prevista para los despidos colectivos, entendidos como despidos por	Se aplican reglas específicas para los despidos colectivos, motivados por	Las razones que justifican el despido individual pueden, bajo ciertas condiciones,	No existe una noción específica ni una regulación concreta en materia de despido colectivo. En consecuencia,

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>representan al menos el 10% del personal de la empresa (despido colectivo). Además del despido económico, se incluyen dentro de las causas objetivas la extinción colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por cesación de la empresa como consecuencia de su disolución, liquidación o quiebra, o de la reestructuración patrimonial de la misma. Se establecen obligaciones específicas de comunicación y procedimiento. El empleador debe proporcionar al</p>	<p>representaciones sindicales y a las respectivas asociaciones sindicales de referencia sobre los despidos y la ausencia de posibles alternativas. A solicitud del sindicato, el empleador deberá iniciar un proceso de negociación con el fin de reducir el impacto de la decisión, considerando otras opciones y medidas de apoyo a favor de los trabajadores despedidos. En la misma negociación se podrán definir los criterios de selección para determinar los trabajadores afectados por el despido.</p>	<p>negociadora (máx. 13 miembros). Este período no podrá exceder de 30 días (15 días para empresas con menos de 50 trabajadores) y debe abordar la posibilidad de evitar o reducir los despidos o mitigar sus consecuencias mediante medidas de acompañamiento. La consulta será precedida por una comunicación del empleador, a partir de la cual comienza el período dentro del cual (normalmente 7 días) deberá constituirse la comisión negociadora. Después, se iniciará el período de consultas con una comunicación formal por escrito</p>	<p>- con más de 5 empleados en plantas que empleen entre 20 y 60 trabajadores; - con más del 10% o con más de 25 empleados en plantas entre 60 y 500 trabajadores; - o con 30 empleados en plantas que empleen más de 500 trabajadores: el despido será considerado colectivo y se aplicarán los procedimientos correspondientes. Se establece una obligación de notificación tanto a la Agencia de Empleo como al comité de empresa cuando existe.</p>	<p>motivos económicos que afecten al menos a 20 trabajadores dentro de un área geográfica de trabajo durante un período de 3 meses. En este caso, existen, en primer lugar, obligaciones de notificación a las asociaciones sindicales y al Instituto de Previsión Social. En el primer caso, la notificación tiene como objetivo iniciar consultas oportunas con el sindicato, que deben abordar al menos la posibilidad de reducir el número de despidos y mitigar sus efectos mediante iniciativas específicas. Los despidos no podrán llevarse a</p>	<p>razones económicas: causales específicas de terminación relacionadas con el cierre de una empresa o de uno de sus establecimientos o la suspensión de la actividad productiva por más de 120 días. Se considera colectivo el despido de: - el 30% de los trabajadores en un período de 6 meses para empresas con entre 10 y 50 trabajadores; - el 20% para empresas con entre 50 y 100 trabajadores; - el 15% para empresas con entre 100 y 200 trabajadores, así</p>	<p>fundamentar la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, derivada del cierre total o parcial de empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, lo que se asocia, en cierta medida, al concepto de despidos colectivos. Son causas de terminación, a estos efectos: - fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte; - incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; - agotamiento de la materia objeto de una industria</p>	<p>el despido de varios trabajadores por razones económicas relacionadas con la empresa se encuadra dentro de las causales vinculadas a razones económicas. Sin embargo, se establece una regulación específica para los despidos derivados de un procedimiento concursal de liquidación.</p>
--	--	--	---	---	--	--	---	---

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>sindicato, o en su ausencia a los trabajadores, información detallada sobre los motivos del despido y los trabajadores afectados. Esta comunicación debe enviarse a la Autoridad Administrativa de Trabajo para abrir el expediente correspondiente y constituye la base para iniciar una negociación con el sindicato o los trabajadores. Esta negociación busca explorar la posibilidad de limitar los despidos, incluso mediante medidas como la redefinición de horarios o condiciones laborales, así como acordar las condiciones de terminación del</p>		<p>por parte del empleador a los representantes de los trabajadores y a la autoridad administrativa competente, en la que se incluirán informaciones detalladas sobre las razones, números, plazos y criterios de los despidos.</p>		<p>cabo antes de un mes, a menos que exista un acuerdo específico con el sindicato.</p>	<p>sucesivamente, hasta el 5% para empresas con más de 1.000 trabajadores. Se prevé la obligación del empleador de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y, si corresponde, presentando las justificaciones pertinentes. La solicitud también debe comunicarse de manera inmediata y por escrito a los trabajadores. El permiso se concede cuando existen necesidades justificadas, que se encuentran detalladas en una amplia</p>	<p>extractiva; - rescisión de contratos de trabajo a plazo fijo por actividades en minas que carezcan de minerales costeables o en labores de restauración de minas abandonadas; - concurso o quiebra legalmente declarada que lleve al cierre o la reducción definitiva de la actividad productiva. Con referencia a los supuestos de terminación colectiva, los procedimientos varían según la causa específica que las justifique.</p>	
--	--	--	---	--	---	--	---	--

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	contrato.					enumeración en la normativa legal.		
Régimen de reintegración	Se establece la nulidad de despidos de especial gravedad, tales como los despidos discriminatorios, aquellos motivados por afiliación o actividad sindical, o relacionados con el estado de embarazo o maternidad. La nulidad implica la readmisión del trabajador y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir (deducidos los períodos de inactividad procesal) y el eventual daño moral. También se prevé	La protección de la reintegración, junto con la indemnización por los daños sufridos por el trabajador durante el período posterior al despido, se aplica a las violaciones y a las hipótesis de ilegitimidad más graves (despidos nulos por ser discriminatorios, realizados de manera verbal, y otros casos de nulidad). En lo que respecta a los despidos colectivos, se prevé la tutela de reintegración para los despidos realizados sin la forma escrita.	Es obligatoria la readmisión y el pago de los salarios dejados de percibir por los despidos nulos, como aquellos discriminatorios, que vulneran derechos fundamentales del trabajador o por otras causas de nulidad previstas en la ley. En los casos de declaración de improcedencia del despido por causas objetivas y en caso de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador motivada por conductas empresariales ilegítimas se prevé que el trabajador puede elegir la	El despido considerado socialmente injustificado (incluso por violación de las directrices previstas en los convenios a nivel de empresa o de la obligación de reubicación) debe ser declarado ineficaz, lo que significa que es un acto del que no puede derivarse ninguna consecuencia relevante desde el punto de vista jurídico. De ello se desprende la obligación de readmitir al trabajador.	El trabajador podrá solicitar la anulación del despido por los daños sufridos: - cuando se violen las obligaciones procesales o las prohibiciones específicas de despido previstas en la normativa (por ej., en caso de maternidad); - cuando el despido sea discriminatorio: - en el caso de que dentro de las 26 semanas posteriores al despido por motivos económicos, el empleador contrate a un nuevo trabajador para realizar las mismas tareas. Si el despido ha sido autorizado por el	La reincorporación del trabajador está prevista en los casos en que se despidan sin justa causa a un trabajador que pertenezca a una categoría protegida (estabilidad laboral reforzada). Asimismo, se considera ineficaz el despido colectivo efectuado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que da derecho al trabajador a percibir los salarios correspondientes al período en que no haya podido trabajar.	Por el caso de ilegitimidad del despido, el trabajador podrá solicitar a la Autoridad Conciliadora o al Tribunal que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o recibir una indemnización de 3 meses de salario. El mismo régimen de protección se aplicará también cuando no se acredite una causa de terminación de la relación laboral.	- En los casos de despidos improcedentes de trabajadores con protecciones especiales se prevé la tutela de reincorporación. - En los casos de despidos gravemente discriminatorios el trabajador puede optar entre la reincorporación o una indemnización.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	la readmisión por despido sin comunicación de la causa (despido incausado) y los despidos manifiestamente abusivos y apoyados en causas falsas (despido fraudulento).		readmisión.		Instituto de Previsión Social, el tribunal, a solicitud del trabajador, podrá ordenar la readmisión en caso de ausencia de una justificación razonable o de violación de las obligaciones de recolocación.			
Régimen indemnizatorio	La indemnización se prevé como consecuencia ordinaria cuando el despido sea considerado arbitrario, es decir, cuando no se haya comunicado la causa al trabajador o probado la causa ante el tribunal. La cuantía de esta indemnización está definida como el equivalente a una	Un sistema de indemnización se reserva para violaciones consideradas menos graves: - la conducta no es lo suficientemente grave como para justificar el despido por justa causa o justificado motivo subjetivo (en este caso la indemnización se determinará dentro de un rango entre 6 y 36 mensualidades / y entre 3 y 6	En los casos de declaración de improcedencia del despido por causas objetivas y en caso de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador motivada por conductas empresariales ilegítimas se prevé una indemnización de cuantía fija y previsible basada en la antigüedad del trabajador,	Si el despido es considerado ilegítimo, pero se evalúa que la continuación de la relación entre las partes no es razonable, el juez, a solicitud del trabajador, puede declarar extinguida la relación laboral y obligar al empleador al pago de una indemnización adecuada. La misma decisión podrá ser	El trabajador podrá solicitar (de manera alternativa a la readmisión) una indemnización adecuada por los daños sufridos cuando: - se violen las obligaciones procesales o las prohibiciones específicas de despido previstas en la normativa (por ejemplo, en caso de maternidad); - cuando el	La falta de una motivación comprobada o el incumplimiento de los requisitos formales y procedimentales califican el despido como sin justa causa, lo que activa el pago de indemnizaciones cuya cuantificación varía en función del tipo de contrato (de	Por el caso de ilegitimidad del despido, el trabajador podrá solicitar a la Autoridad Conciliadora o al Tribunal que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario. Si en el juicio correspondiente el empleador no logra probar lo alegado como fundamento del despido, estará obligado	El ordenamiento se centra en un sistema de protección basado en indemnizaciones y articulado en función del tipo de violación cometida por el empleador. Se calcula en base a las indemnizaciones previstas por falta de preaviso y, en particular, a las indemnizaciones por término de relación laboral,

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	<p>remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. La misma protección indemnizatoria se aplica en los casos de resolución judicial del contrato debido a las conductas del empleador de incumplimiento del derecho de preferencia en nuevas contrataciones. El trabajador puede optar por la indemnización para despidos de especial gravedad, tales como los despidos discriminatorios, aquellos motivados por afiliación o</p>	<p>mensualidades dependiendo del tamaño de la empresa); - no concurren los requisitos para el justificado motivo objetivo o no se ha respetado la obligación de recolocación ("<i>repechage</i>"), (con el mismo régimen indemnizatorio); - existen defectos formales o procedimentales (violación del procedimiento disciplinario), menos graves que el despido verbal (indemnización comprendida entre 2 y 12 mensualidades). En lo que respecta a los despidos colectivos, se prevé la protección de la indemnización (entre 6 y 36 mensualidades)</p>	<p>equivalente a 33 días de salario por cada año de servicio (y en medida proporcional para periodos inferiores a un año), hasta un máximo de 24 mensualidades. - En el caso de un despido por causas objetivas improcedente, el trabajador deberá devolver la indemnización percibida si el empleador opta por la readmisión. Si el empleador opta por el pago de una indemnización por despido improcedente, el importe recibido se descontará de esta indemnización.</p>	<p>solicitada por el empleador que demuestre la existencia de razones que imposibiliten la continuación de la colaboración entre las partes. La indemnización normalmente será de hasta 12 mensualidades del salario, pero se prevén límites superiores en función de la antigüedad laboral o de la edad del trabajador (por ejemplo, el límite se incrementa a 15 meses para trabajadores mayores de 50 años con al menos 15 años de antigüedad, y puede llegar hasta 20 mensualidades). También se aplican protecciones similares en caso</p>	<p>despido sea discriminatorio; - en el caso de que, dentro de las 26 semanas posteriores al despido por motivos económicos, el empleador contrate a un nuevo trabajador para realizar las mismas tareas. Si el despido ha sido autorizado por el Instituto de Previsión Social, el tribunal, a solicitud del trabajador, podrá ordenar la readmisión o, de manera alternativa, reconocer una indemnización adecuada en caso de ausencia de una justificación razonable o de violación de las obligaciones de recolocación.</p>	<p>duración determinada o indefinida), del salario del trabajador y de su antigüedad. La terminación de la relación laboral en caso de despido colectivo también otorga al trabajador el derecho a una indemnización, que se calcula en los términos del 100% de los montos previstos si la empresa tiene un patrimonio líquido equivalente al menos a 1.000 salarios mínimos mensuales, y del 50% de dichos montos si el patrimonio es inferior a ese umbral.</p>	<p>también al pago de todos los salarios desde la fecha del despido por un período máximo de 12 meses. La obligación de reinstalación podrá ser sustituida, a elección del empleador, por una indemnización en determinadas circunstancias: - trabajadores con antigüedad inferior a 1 año; - trabajadores con un contacto directo y permanente con el empleador, cuando el tribunal considere que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; - trabajadores de confianza;</p>	<p>con los incrementos correspondientes. En caso de que el despido sea discriminatorio, pero no se considere grave, además de la indemnización, se añade una compensación adicional determinada por el juez, entre 6 y 11 meses de salario. Si el trabajador presenta su renuncia por justa causa debido a conductas graves del empleador (p. ej., violencia), podrá solicitar una indemnización incrementada.</p>
--	---	---	---	---	---	--	---	--

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



	actividad sindical, o relacionados con el estado de embarazo o maternidad.	para las violaciones procedimentales y para la violación de los criterios de selección.		de despido sin preaviso, aunque el KSchG se aplica en estos casos de forma limitada a las garantías procesales y a las protecciones contra despidos ilegítimos.			- trabajadores del hogar; - trabajadores eventuales. En particular, se diferencian las protecciones según se trate de relaciones laborales por tiempo determinado o indeterminado.	
Otros costos relacionados con el despido	Costos adicionales para el empleador pueden derivarse, durante la fase procesal, de la exigencia de un depósito provisional. En caso de incumplimiento de la obligación de reposición se impondrá una multa que aumenta progresivamente con cada requerimiento de cumplimiento.	No se prevé el pago de ninguna cantidad a favor del trabajador, salvo, necesariamente, lo ya devengado dentro de la relación laboral (incluida la liquidación, que corresponde en cualquier caso de cese de la relación laboral). - "Ticket de despido" a cargo del empleador, que debe abonarse, en los casos de despido	Con independencia de la improcedencia del despido: se prevé una indemnización para despidos justificados por causas objetivas que se consolida en caso de declaración de procedencia del despido, mientras que no se prevé ninguna indemnización en caso de despido disciplinario legítimo. Se contemplan	En lo que respecta a los costos de despido no relacionados con un juicio sobre su legitimidad, se prevé que, para los trabajadores despedidos por razones económicas que decidan no impugnar el despido dentro del plazo establecido, se les reconozca una indemnización equivalente a la mitad del salario mensual por cada	Costes adicionales independientes de la ilegitimidad del despido están previstos en forma de indemnización por transición en caso de despido o dimisión por culpa grave del empleador, equivalente a un tercio del salario mensual por cada año trabajado, con un límite máximo establecido por ley. De este importe podrán	Pueden surgir costos adicionales por el impago de la indemnización en caso de despido sin causa. En estos casos, se establece que el empleador estará obligado a pagar un día adicional de salario por cada día de retraso en el pago de la indemnización, hasta un máximo de 24 meses.	En cuanto a los costos independientes de la ilegitimidad del despido, se establece que una indemnización por terminación de la relación laboral (prima de antigüedad) corresponde en todos los casos de receso por parte del empleador o de extinción de la relación laboral independiente de la voluntad	Se prevé una indemnización tanto para los despidos por razones económicas como para los despidos ad nutum, mientras que se excluyen explícitamente para los despidos disciplinarios. El monto de indemnización corresponde a 30 días por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, con un límite máximo de

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



		individual y colectivo (desde 2018), y en los casos de dimisión por justa causa y en algunas hipótesis de resolución consensuada.	otras obligaciones con costes adicionales para los empleadores en ciertos casos de despidos colectivos, como por ejemplo la financiación de planes de recolocación para los trabajadores afectados y contribuciones adicionales al Estado.	año de antigüedad. Este pago es aplicable únicamente si se menciona de manera explícita en la comunicación de despido y si el trabajador lo acepta.	deducirse los costes asumidos por el empleador y no será debido en caso de conducta grave del trabajador. Además, el importe será cubierto por el Instituto de Previsión Social si el despido se debe a la incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones debido a enfermedad o discapacidad y en ciertos casos de insolvencia de la empresa.		del trabajador (incluidas las renunciaciones justificadas) y, solo para relaciones laborales superiores a 15 años, en caso de renuncia del trabajador. La cantidad de esta indemnización es de 12 días de salario por cada año de trabajo, o de 1 mes y 12 días por cada año de trabajo si la extinción de la relación se deba a incapacidad física o mental o invalidez no originada por la actividad profesional.	330 días. La misma normativa se aplica en casos de extinción del contrato al término de un procedimiento concursal, a lo que se añade una indemnización específica por falta de preaviso. En el caso de contratos por obra o prestación determinada que hayan durado más de un mes, la indemnización se calcula en la medida de 2,5 días por cada mes o fracción de 15 días trabajados. El incumplimiento en el pago de la indemnización puede ser impugnado por el trabajador ante los tribunales.
--	--	---	--	---	---	--	---	---

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



2. La disciplina peruana en el marco comparado: perfiles de rigidez y flexibilidad de las técnicas normativas adoptadas

Después de mapear y analizar, según criterios comunes, las normativas sobre el contrato de trabajo de duración determinada en relación con el de duración indeterminada, así como las relativas a la extinción y rescisión del contrato de trabajo dentro de los ordenamientos seleccionados, en las siguientes páginas se procederá a una comparación entre la normativa peruana y las técnicas normativas adoptadas en ella con aquellas observadas en el contexto internacional. El objetivo es verificar los elementos de rigidez y flexibilidad del ordenamiento peruano en el marco internacional.

Seguirá, por lo tanto, en los próximos párrafos, un breve análisis de síntesis en el que se expondrá, con referencia a las dos temáticas de interés específico (la regulación del contrato de duración determinada en comparación con el de duración indeterminada; la regulación del despido), la posición del ordenamiento peruano respecto a las experiencias comparadas en términos de mayor o menor rigidez. El objetivo de esta sección no es ofrecer un resumen general de todos los países en su conjunto, sino centrar el análisis en el ordenamiento peruano para señalar el nivel de rigidez o flexibilidad de las técnicas normativas adoptadas en relación con los distintos aspectos de la regulación de las relaciones laborales objeto de estudio e hipotetizar los posibles efectos en términos de impacto en las dinámicas del mercado laboral, con especial referencia a la informalidad laboral.

2.1. La preferencia por el contrato de trabajo de duración indeterminada y las restricciones al uso de los contratos de duración determinada

Regulación del contrato de duración indeterminada

Como en todos los demás ordenamientos considerados, el ordenamiento peruano también muestra una preferencia explícita por las relaciones laborales estables y permanentes. Para ello, en primer lugar, introduce una **presunción de celebración del contrato de duración indeterminada**, lo que también se observa, aunque en formas parcialmente diferentes, en los otros siete ordenamientos.

A este principio, que configura el contrato de duración indeterminada como la regla y el contrato a plazo fijo como la excepción, se vinculan los **requisitos formales** más o menos estrictos previstos en los ordenamientos, las **limitaciones en el uso del contrato de duración determinada** y el **régimen sancionador para su abuso**.

Requisitos de forma del contrato de duración determinada

En cuanto al primer aspecto, la legislación peruana exige la **forma escrita** para la celebración de este contrato, su **redacción en tres copias** y la indicación de ciertos **contenidos esenciales**. También en este caso, se trata de técnicas normativas que tienen equivalentes en las experiencias comparadas, con limitadas diferencias. En cuanto a la forma, por ejemplo, algunos países establecen excepciones a este requisito para contratos de corta duración (por ejemplo, 12 días en Italia, hasta 4 semanas en España), mientras que es más raro encontrar la ausencia total de requisitos formales, como en los Países Bajos, aunque allí se exige una obligación de información escrita. Sin embargo, es peculiar del ordenamiento peruano la exigencia de redactar el contrato en **tres copias**.

En cuanto a los **aspectos de contenido** del contrato de duración determinada, estos están estrechamente ligados al **régimen causal o no causal** previsto en el ordenamiento. En general, los ordenamientos exigen que se especifique la **fecha de finalización del contrato** o la **condición que pone fin al mismo** (por ejemplo, la finalización de una obra o servicio, cuando esté previsto; el término del período de sustitución de un trabajador ausente). Se requieren detalles más específicos cuando la celebración del contrato depende de la **existencia de una causa específica**. En este último caso, para evaluar la correspondencia entre la justificación que legitima el uso del contrato a plazo fijo y las circunstancias concretas de la relación laboral, se exige su especificación de manera generalmente precisa: **no sólo la justificación legal genérica, sino su concurrencia a efectos de la celebración del contrato específico**. En algunos casos, como en España, se llega a exigir la indicación detallada del nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución dentro del contrato; o cuando se permite la celebración de contratos por obra o servicio, normalmente deben especificarse con precisión (como, por ejemplo, en la propuesta de reforma de la legislación colombiana).

Régimen causal / no causal del contrato de duración determinada

Precisamente, el **régimen - causal, no causal o mixto** - representa uno de los principales aspectos regulatorios para evaluar la rigidez de la normativa sobre la celebración de contratos de trabajo de duración determinada. En este sentido, la **normativa peruana** se sitúa en el marco comparado por la adopción de técnicas normativas caracterizadas por una elevada **rigidez y complejidad**.



En términos de rigidez de las técnicas de limitación del uso del contrato de duración determinada, cabe señalar que se trata de uno de los ordenamientos - al igual que España y México - que **no admite la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo sin una justificación específica definida por la ley**, posicionándose, en el marco de las experiencias comparadas seleccionadas, entre los de mayor rigidez.

La celebración de contratos de duración determinada sin una causa justificativa está permitida, aunque con ciertos límites y en combinación con un régimen causal, en los ordenamientos italiano, alemán, colombiano y chileno, mientras que en los Países Bajos es el único régimen aplicable. En particular: en Italia se permite sólo dentro de un límite de tiempo, exigiéndose una justificación adecuada si se supera dicho límite de duración (12 meses) ya sea en el contrato original, mediante prórrogas o a través de la sucesión de distintos contratos; en los ordenamientos alemán, colombiano y chileno, el contrato de duración determinada sin causa representa una alternativa, con restricciones específicas, al régimen causal, que en el caso alemán se compone de justificaciones determinadas para la fijación del término (descritas más adelante), mientras que en el ordenamiento chileno se traduce en la regulación del contrato por obra o faena determinada, y en el colombiano, además del contrato por obra o labor determinada, también en el contrato ocasional, que se refiere a actividades de corta duración y diferentes a las normales de la empresa (que en el pasado gozaba de un régimen de excepción con respecto a las prestaciones sociales).

En cuanto a la **complejidad de la regulación**, esta se deriva de la elevada **diferenciación no solo de las justificaciones** para la celebración de contratos de duración determinada según la naturaleza de la necesidad empresarial y la causa objetiva específica (necesidad del mercado o aumento de producción; carácter temporal o accidental/transitorio de la actividad), sino también en la **diferenciación de las normativas aplicables** a los mismos.

En cuanto a las **justificaciones previstas**, estas cubren una **multiplicidad de situaciones, incluso en términos más amplios que en otros ordenamientos**, atenuando la rigidez del sistema exclusivamente causal. Se trata de: el inicio de una nueva actividad empresarial (en un sentido amplio: también apertura de nuevos establecimientos o mercados o el lanzamiento de nuevas actividades por parte de la empresa) o el incremento de actividades ya existentes; un aumento coyuntural e imprevisible de la producción, incluso la producción ordinaria (llamada “necesidad de mercado”); reconversión empresarial, tanto en términos de las actividades realizadas como de la transformación tecnológica; necesidades transitorias distintas de la actividad ordinaria del centro de trabajo; sustitución de trabajadores ausentes, incluidos aquellos temporalmente asignados a otras funciones dentro de la empresa; necesidades relacionadas con situaciones de emergencia; realización de una obra o servicio

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



determinado; necesidades estacionales o picos periódicos de la actividad normal de la empresa; contrato intermitente (aunque se trata de un contrato de naturaleza diferente, ya que responde a necesidades permanentes pero discontinuas). A estas se añade una cláusula abierta que permite la celebración de contratos de duración determinada no previstos expresamente en la ley (“contrato innominado”) si la naturaleza de la actividad es temporal y su duración es coherente con la misma.

En términos de justificaciones que legitiman la celebración de contratos de duración determinada, se trata de un marco normativo que responde ampliamente a las diferentes necesidades temporales que pueden surgir en los contextos productivos. En relación con los otros dos ordenamientos que prevén un régimen exclusivamente causal, se puede señalar que aplican soluciones normativas más restrictivas: en España, después de la eliminación de los contratos por obra o servicio y la reconfiguración de las necesidades estacionales bajo contratos a plazo indefinido pero discontinuos, los contratos de duración determinada solo se permiten por razones sustitutivas -lo que incluye la ausencia de un trabajador, pero también el caso de un trabajador con jornada reducida o la cobertura temporal de un puesto durante un proceso de selección- o por circunstancias de la producción -que incluyen aumentos imprevisibles de la actividad ordinaria, oscilaciones relevantes y situaciones ocasionales y previsibles de corta duración y bien delimitadas-; en México, además de para una obra determinada, se pueden celebrar contratos a plazo fijo cuando sea necesario por la naturaleza del trabajo realizado, por razones sustitutivas y en otros casos expresamente previstos por la ley en función del tipo de actividad (agrícola, deportiva y artística).

En cuanto a los regímenes mixtos, además de Colombia y Chile, que prevén los contratos por obra o servicio y, en el caso chileno, también el contrato ocasional, se puede señalar que en Italia, con excepción de la razón sustitutiva y de las necesidades estacionales previstas por la ley, la definición de las justificaciones se deja a la negociación colectiva (y solo en ausencia de previsiones en el contrato colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2025, se prevé la posibilidad de celebrar contratos por necesidades técnicas, productivas y organizativas), mientras que en Alemania se proporciona una lista ejemplificativa que incluye, además de justificaciones relacionadas con la actividad empresarial, también aspectos relativos a perfiles subjetivos (por ejemplo, necesidades del trabajador).

Duración máxima del contrato a plazo fijo

Vinculada al tipo de régimen adoptado y de gran importancia para valorar la rigidez y flexibilidad de la regulación de las relaciones laborales de duración determinada, se encuentra

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



la **regulación de los límites de duración de los contratos a plazo fijo, tanto en lo que respecta a un único contrato**, incluidas sus extensiones, **como a la sucesión de múltiples relaciones de duración determinada**.

En este sentido, el ordenamiento peruano presenta, junto con una normativa común relativa a la sucesión de contratos, **disposiciones diferentes en función del tipo de contrato de duración determinada**. Junto a los casos en los que la duración del contrato está vinculada a la finalización de la obra o del servicio, a la persistencia de una necesidad específica e indeterminable (sustitución de un trabajador y contrato de emergencia) o a necesidades estacionales y picos de producción (contrato de temporada), en los cuales no se especifica una duración máxima, se prevén límites diferentes para los otros contratos, aplicables tanto a un solo contrato como a una sucesión de contratos celebrados con la misma justificación: 3 años para el inicio de una nueva actividad; 5 años por necesidades del mercado; 2 años por reconversión empresarial; 6 meses dentro de un mismo año para contratos ocasionales. Existe, además, una regulación específica para la celebración de múltiples contratos a plazo fijo con el mismo trabajador sobre la base de diferentes justificaciones: en este caso, el límite máximo será de 5 años.

También con referencia a este aspecto regulador, la legislación peruana, aunque presenta límites precisos y definidos, **no se encuentra entre las más restrictivas**, especialmente en lo que se refiere a la duración máxima de un contrato o de una sucesión de contratos a plazo fijo con una misma justificación.

En este sentido, se puede observar que en Italia el límite máximo es normalmente de 24 meses, salvo excepciones, tanto para un solo contrato como para una sucesión de contratos por tareas equivalentes o similares (no hay límites de sucesión para funciones de nivel diferente), mientras que el ordenamiento español es mucho más restrictivo: el límite máximo de duración de un contrato celebrado por razones de incremento impredecible de la producción es de 6 meses (salvo excepciones mediante contrato colectivo hasta un año), el de situaciones ocasionales de corta duración es de 90 días en un año independientemente del número de trabajadores empleados cada día, y el de razones sustitutivas en fase de selección de un trabajador es de un máximo de 3 meses; además, una sucesión de contratos por razones productivas no puede superar los 18 meses en un período de 24 meses, límite que se aplica tanto al trabajador, independientemente de las tareas desempeñadas, como a la cobertura del puesto de trabajo.

En otros ordenamientos, los límites específicos están previstos únicamente para los contratos celebrados sin causa, mientras que el límite para aquellos que requieren una justificación (ya sea tipificada o por obra o servicio) se define en función de la persistencia de la necesidad

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



específica, de modo que no se utilicen para cubrir necesidades permanentes. Es el caso de Alemania, donde se prevé un límite de 2 años, incluidas las prórrogas (y con límites más altos para empresas de nueva creación -4 años- y para trabajadores mayores bajo ciertas condiciones -5 años- o si así lo prevé la negociación colectiva), pero no se permite la celebración de dicho contrato con trabajadores que ya hayan trabajado en la empresa. También es el caso de Chile, donde el límite es de un año, salvo para perfiles elevados donde es de 2 años, y se establece una duración máxima de 12 meses en un período de 15 para la sucesión de más de 2 contratos. Por último, es el caso de Colombia, que, además del contrato ocasional de 30 días, actualmente prevé un límite de 3 años, pero renovable indefinidamente; sin embargo, el proyecto de ley en discusión establece un límite de 4 años tanto para el primer contrato como para sus prórrogas.

Por último, en el ordenamiento neerlandés no se prevé un límite máximo para el primer contrato (salvo que sea introducido por la negociación colectiva), mientras que se fija un límite (con posibles excepciones por parte de la negociación y las administraciones) de 36 meses en total para la sucesión de varios contratos. En cambio, en el régimen exclusivamente causal de México, donde no existe una normativa específica para la sucesión de contratos a lo largo del tiempo, se hace referencia a la persistencia de la necesidad.

Régimen de extensión / sucesión de contratos de duración determinada

Además de regular la duración máxima de las relaciones laborales a plazo fijo, los ordenamientos tienden a prever normativas específicas para evitar una excesiva fragmentación y precarización de estas relaciones, tanto en lo que respecta a la prórroga como a la sucesión de múltiples contratos en el tiempo, interviniendo también en **el número y las modalidades de extensión del contrato respecto a las previsiones iniciales** y en la **celebración de contratos con un mismo trabajador**.

Con referencia a este aspecto, el ordenamiento peruano prevé una **regulación mínima**: más allá de los límites de duración establecidos, no se contemplan restricciones específicas en cuanto al número de contratos temporales sucesivos. Sin embargo, no es posible contratar a un trabajador con un contrato temporal si anteriormente ha sido contratado con un contrato indefinido, a menos que haya transcurrido un período de al menos un año.

Se establecen mayores restricciones en todos los ordenamientos europeos analizados, ya que la normativa común a nivel de la Unión Europea tiene como objetivo específico limitar el abuso de este tipo de contratación en lo que respecta a la sucesión de contratos o a las relaciones laborales a plazo fijo. En este sentido, se observa que: en Italia se permiten un máximo de 4

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



prórrogas de un mismo contrato y la renovación (es decir, la celebración de un nuevo contrato para la misma actividad) solo puede realizarse después de un período de espera (10 o 20 días dependiendo de la duración del contrato anterior); en España, el contrato a plazo fijo por razones de aumento impredecible de la actividad sólo puede prorrogarse una vez; en Alemania, el contrato a plazo fijo sin causa puede prorrogarse un máximo de 3 veces (salvo excepciones establecidas por la negociación colectiva y regímenes especiales, *supra*) y no permite la sucesión con otro contrato del mismo tipo; por último, en los Países Bajos se establece un límite a la sucesión de contratos de duración determinada, que no puede superar los 3 contratos en un período de 36 meses, salvo que haya una interrupción superior a 6 meses (salvo, también en este aspecto, regímenes excepcionales y posibilidades de derogación).

Si bien la preocupación por limitar el uso de relaciones laborales a plazo fijo fragmentadas también está presente en la normativa de los países de la Alianza del Pacífico (en Colombia se establece un límite de 3 renovaciones como máximo para períodos inferiores a 1 año, después de lo cual el contrato debe ser necesariamente de al menos un año; en Chile, el contrato a plazo fijo sólo puede renovarse una vez, y el contrato por obra debe referirse a una obra completa y no dividirse en contratos sucesivos para la ejecución de partes o fases de la misma), en estos ordenamientos se pone un mayor énfasis en **garantizar la continuidad de la actividad laboral**.

En esta línea, destacan mecanismos de renovación automática como el de Colombia, donde si no se comunica la voluntad de finalizar el contrato dentro de los 30 días previos a su término, este se renueva automáticamente. En México, la normativa establece que, si la necesidad temporal no cesa en la fecha prevista en el contrato, la relación laboral continuará mientras se mantenga la circunstancia.

Una técnica normativa análoga a la utilizada en Colombia también se encuentra en los Países Bajos, donde se exige una notificación con 30 días de antelación por parte del empleador si no desea continuar con el contrato (cuando este tenga una duración superior a 6 meses), con prórroga automática en caso de incumplimiento de esta obligación o si las partes prolongan la relación sin objeciones. Un mecanismo similar existe en España, donde si la relación laboral continúa después del vencimiento del contrato sin comunicación en contrario por parte de las partes, este se considera prorrogado por ley hasta el límite máximo permitido (por lo cual, este mecanismo no aplica a los contratos que ya se hayan celebrado por el período máximo permitido).

Límites cuantitativos de contratos de duración determinada en la empresa

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



Una restricción adicional al uso de los contratos de duración determinada está prevista en el ordenamiento italiano mediante la **fijación de un umbral máximo de trabajadores con contrato a plazo fijo sobre el total de empleados**. Se trata de una disposición particular de dicho ordenamiento que, salvo que los convenios colectivos establezcan lo contrario, fija un límite del 20% de contratos de duración determinada, con excepción de aquellos celebrados por razones sustitutivas y para actividades estacionales. Aunque no está prevista por la ley, esta medida también puede encontrarse en algunas disciplinas de negociación colectiva de otros países de la UE.

Régimen sancionador

Un aspecto fundamental para evaluar en qué términos se garantiza la preferencia por el contrato indefinido dentro de los distintos ordenamientos es, sin duda, el tipo de sanción previsto por la violación de los límites expuestos en los párrafos anteriores. En lo que respecta a este punto de la regulación de los contratos de duración determinada, el ordenamiento peruano se caracteriza por la prevalencia de la sanción (para el empleador) y la protección (para el trabajador) de la **conversión del contrato en uno de duración indeterminada**, mientras que la **sanción económica** se prevé para violaciones más marginales, como aquellas relacionadas con requisitos formales. En particular, la conversión en un contrato indefinido tiene lugar cuando el trabajador demuestra que el contrato fue celebrado en fraude a la normativa, cuando el trabajador continúa con su actividad después del plazo previsto o prorrogado (si se ha superado el límite establecido por la ley), en caso de que el trabajador sustituido no regrese dentro del plazo establecido o cuando el trabajador siga trabajando después de la conclusión de la obra.

También en los demás ordenamientos considerados, la conversión del contrato en indefinido es la sanción principal en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada. En cuanto a los países de la UE: en Italia, la conversión se aplica por la violación de los límites de duración del contrato individual o de contratos sucesivos, por la ausencia de justificación en contratos superiores a 12 meses, por la violación del número máximo de prórrogas y de los tiempos mínimos de renovación, por la infracción de prohibiciones específicas para la celebración de contratos temporales y por la continuación de la relación después del vencimiento del contrato si se prolonga durante un periodo prolongado (al menos 30 o 50 días, mientras que inicialmente la sanción es económica). En España, se aplica por la violación de las justificaciones que deben respaldar el contrato o de los límites previstos para su uso, por el incumplimiento del límite fijado para la sucesión de contratos una vez superado el período de prórroga automática, o por falta de

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



inscripción a la seguridad social dentro del plazo establecido. En Alemania, se aplica a todas las invalideces relacionadas con la celebración del contrato, así como a la continuación de la relación después del plazo fijado o el cumplimiento del objetivo previsto, sin que haya una comunicación expresa de la voluntad de finalizarlo. En los Países Bajos, debido a un régimen totalmente sin causa y una regulación mínima, la conversión solo está prevista para la violación de las disposiciones sobre la sucesión de contratos de duración determinada.

También en los demás países de la Alianza existen soluciones normativas orientadas hacia la conversión en contratos indefinidos: en México, el trabajador podrá solicitar la conversión si se ha hecho un uso indebido del contrato temporal (por ejemplo, porque no existen justificaciones o se trata de una necesidad permanente). En Chile, se aplica en los principales casos de violación de la normativa (excluyendo las meramente formales), como el número de renovaciones, la continuación de la relación después del plazo fijado, el incumplimiento del límite en caso de sucesión y la fragmentación de una sola obra en varios contratos para fases específicas. En cuanto a Colombia, en la misma línea se orienta la reforma en curso, que prevé la conversión en los casos de incumplimiento de requisitos y de continuación de la relación tras la finalización de la obra.

2.2. La regulación del despido y sus consecuencias

Justificación del despido

El primer aspecto a través del cual se debe evaluar la regulación relativa a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador es el relativo a su justificación, que debe analizarse desde una doble perspectiva: existencia del principio de justificación obligatoria del despido y posibles excepciones al mismo; naturaleza y tipología de las justificaciones admitidas para el despido.

En cuanto al primer aspecto, el ordenamiento peruano se caracteriza por la existencia de una **obligación de justificar y probar el despido**, aunque prevé una excepción relevante, ya que dicho requisito no se aplica a relaciones laborales cuya duración diaria sea inferior a 4 horas. Se trata de una **excepción más amplia que las admitidas por la mayoría de los demás ordenamientos** que exigen la justificación del despido, los cuales suelen prever excepciones solo para casos específicos o en situaciones particulares: normalmente durante el período de prueba (Italia, España y Países Bajos) y, en algunos casos, para sectores o profesiones específicas (por ejemplo, el trabajo doméstico en Italia y Chile).



Una excepción de diferente naturaleza, pero igualmente amplia, está prevista en el ordenamiento alemán, donde la obligación de justificar el despido se aplica únicamente a empresas con más de 10 empleados y, además, solo a trabajadores que hayan trabajado en la empresa durante al menos 6 meses, incluso cuando no se haya establecido un período de prueba.

Entre los ordenamientos analizados, solo en el colombiano se prevé, como alternativa a la obligación de justificación, un régimen de despido sin justa causa mediante el pago de una indemnización -con limitaciones específicas para categorías protegidas-, lo que se suma a la posibilidad de libre despido durante el período de prueba.

Las tipologías de justificación que legitiman el despido

En relación con la naturaleza y **tipología de justificaciones que legitiman el despido**, cuya prueba recae (normalmente por expresa disposición legal, como por ejemplo en Italia, España y Alemania) sobre el empleador, los distintos ordenamientos adoptan categorizaciones bastante diferenciadas. No solo algunas hipótesis de despido contempladas en una categoría son atribuidas a otra distinta en otros ordenamientos, sino que, en algunos casos, incluso se consideran como una causa extintiva diferente al despido (por ejemplo, los casos de invalidez total).

Para comparar las distintas experiencias normativas, las justificaciones del despido pueden organizarse en dos macro categorías: **justificaciones subjetivas o, en cualquier caso, relacionadas con la persona del trabajador y justificaciones de tipo económico-productivo.**

Ambas categorías de despido están previstas en el ordenamiento peruano, pero con una **particularidad relevante en términos de rigidez** que comparte con otros dos países de la Alianza (México y Colombia): **solo las razones vinculadas a la persona del trabajador pueden motivar un despido individual, mientras que la terminación del contrato por razones económicas sólo puede producirse en casos de despidos colectivos** (o, en el caso colombiano, por cierre de la empresa o suspensión prolongada de la actividad productiva). En todos los demás ordenamientos analizados (los de los Estados de la UE y el chileno), las razones económicas también pueden fundamentar despidos individuales.

En lo que respecta a las justificaciones del despido por razones vinculadas a la persona del trabajador, el ordenamiento peruano distingue entre aquellas relacionadas con la capacidad del trabajador -condiciones de salud (diferentes de la invalidez absoluta permanente, que

implica la extinción del contrato), bajo rendimiento, negativa a someterse a exámenes médicos obligatorios- y aquellas relacionadas con la conducta del trabajador - comportamientos gravemente incorrectos que impiden la continuación de la relación laboral, condenas penales por delitos dolosos e inhabilitación prolongada (al menos 3 meses) para el desempeño del trabajo-.

Estas causas justificativas del despido tienen correspondencia, aunque con algunas diferencias, en todos los demás ordenamientos. Más allá de las diferencias en la valoración de la gravedad de ciertas conductas para justificar el despido o su relevancia respecto a supuestos específicos (por ejemplo, el bajo rendimiento, que en algunos ordenamientos, como en Perú y Colombia, tiene un carácter objetivo, mientras que en otros, como en Italia y España, sólo es relevante si es imputable al trabajador), las principales diferencias se refieren a la forma de identificar los supuestos relevantes, especialmente en relación con las conductas del trabajador que pueden justificar un despido. Mientras que algunos ordenamientos, como el peruano, incluyen listados específicos de comportamientos en la legislación, con la posibilidad de incorporar cláusulas abiertas para contemplar otras conductas no tipificadas (modelo seguido por todos los países de la Alianza), otros ordenamientos prefieren definir principios generales (Italia, Alemania, Países Bajos), dejando la posibilidad de que la negociación colectiva precise las justificaciones admitidas.

El panorama comparado es más complejo en lo que respecta a los despidos por motivos económicos. En este sentido, si bien el ordenamiento peruano no admite el despido individual por razones vinculadas al funcionamiento y eficiencia de la empresa, su concepción del motivo objetivo de despido es más amplia que la de Colombia y equiparable a la de México, ya que presentan la misma particularidad. En Perú dicha noción de justificación por razones económicas u objetivas, que se aplica solo a las terminaciones colectivas, además de los casos de fuerza mayor, cierre de la empresa y su reestructuración patrimonial, también incluye razones económicas, tecnológicas y estructurales, aproximándose así a los ordenamientos de la UE y al chileno, aunque este último no contemple la figura del despido colectivo (*infra*).

Cabe destacar que, en los ordenamientos que permiten el despido individual por motivos económicos, suele exigirse como requisito de legalidad que el empleador intente reubicar al trabajador dentro de la empresa en otra función o posición laboral (Italia y Países Bajos) o, adicionalmente, que proponga una solución alternativa como la reducción de jornada (en Alemania).



Por último, es importante señalar que en todos los ordenamientos existen normas más específicas y protectoras que prohíben el despido de ciertas categorías de trabajadores considerados particularmente vulnerables.

Cargas procedimentales y de forma para los despidos

Remitiendo al próximo subapartado el análisis comparado de los requisitos de forma y procedimiento previstos para los despidos colectivos, en caso de estar regulados, a continuación, se examinan aquellos relativos a los despidos individuales, los cuales presentan algunas diferencias relevantes.

El ordenamiento peruano establece que el despido debe ir precedido de una comunicación por escrito y que, salvo circunstancias de urgencia, se concedan 6 días al trabajador para defenderse de las imputaciones y 30 días para demostrar su capacidad o mejorar su rendimiento. Asimismo, la comunicación de despido deberá formularse por escrito con indicación específica de los motivos, que no podrán modificarse, y de la fecha de efectividad. Para ambas comunicaciones rige el principio de inmediatez en la formulación de las imputaciones.

El preaviso, la forma escrita y la posibilidad de defensa dentro del procedimiento de despido (cuando se trata de un despido disciplinario) son requisitos fundamentales también en los demás ordenamientos.

Especialmente en los ordenamientos de la Unión Europea analizados, los requisitos formales y procedimentales tienden a ser más estrictos y detallados. En Italia, además de la obligación de comunicación escrita del despido con especificación de los motivos, se establece que los despidos de tipo disciplinario deben seguir un procedimiento específico que incluye la notificación de la imputación, la audiencia del trabajador (quien puede estar asistido por un representante sindical) y, salvo en casos de gravedad particular (despido por justa causa), el respeto de un período de preaviso determinado por los convenios colectivos (este último requisito también se aplica al despido individual por razones económicas). Además, existe la obligación de comunicar la intención de despedir por razones económicas a la Inspección de Trabajo para evaluar posibles alternativas, pero sólo con referencia a los contratos celebrados antes de 2015, ya que esta exigencia se eliminó para los contratos posteriores.

En España, además de la obligación de comunicación escrita con especificación de los motivos, aplicable a todos los despidos individuales, se exige un preaviso mínimo de 15 días en los despidos por causas objetivas, durante el cual el trabajador tiene derecho a 6 horas



semanales de permiso para buscar un nuevo empleo, así como la puesta a disposición de la indemnización correspondiente (*infra*). Para el despido disciplinario, la negociación colectiva puede establecer requisitos adicionales.

En Alemania, también se exige la forma escrita bajo pena de invalidez del despido, y existen requisitos adicionales significativos: además de un sustancial período de preaviso (hasta 7 meses para relaciones laborales de larga duración) aplicable a todos los despidos salvo los motivados por razones urgentes, si existe un comité de empresa, este tiene prerrogativas fundamentales en términos de consulta y posibilidad de objeción al despido. Además, en los despidos por motivos económicos, deben respetarse criterios específicos en la selección de los trabajadores afectados.

El sistema de protección formal y procedimental es aún más complejo en los Países Bajos: salvo que el despido sea aceptado por el trabajador, solo es válido previa autorización o decisión de una autoridad tercera (una autoridad administrativa, una comisión o un tribunal). A este extenso requisito procedimental se suma, salvo en casos de gravedad particular, la obligación de preaviso (hasta 4 meses para relaciones laborales prolongadas, salvo disposición diferente en los convenios colectivos).

En cuanto a los demás ordenamientos de la Alianza, las regulaciones tienden a ser menos exigentes en comparación con las europeas, especialmente con las de Alemania y los Países Bajos. En Colombia, se exige una comunicación escrita con los motivos del despido, los cuales no pueden modificarse, un preaviso de al menos 15 días en algunos casos específicos y, tras la reforma, se ha precisado la aplicación del procedimiento disciplinario, con derecho a defensa y posibilidad de asistencia durante el proceso. En México, se requiere una comunicación escrita del despido y de sus motivos específicos, que no pueden ser alterados posteriormente.

El sistema de protección es más elaborado en Chile, donde la comunicación por escrito es obligatoria tanto para los despidos disciplinarios como por razones económicas. En el primer caso, los motivos deben especificarse en un plazo máximo de 3 días y comunicarse simultáneamente a la Inspección del Trabajo; en el segundo caso, se exige un preaviso de al menos 30 días, salvo que se pague una compensación por la falta de preaviso. Además, existen obligaciones adicionales en relación con la gestión y acreditación de los pagos correspondientes en términos de contribuciones y salarios.

También existen normas especiales de mayor protección procesal para ciertos grupos de trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades sindicales (como en España, Alemania, Países Bajos, Chile y Colombia tras la reforma).



Disciplina del despido colectivo

Una normativa específica está prevista en casi todos los ordenamientos (con excepción del chileno, donde solo existe una regulación para los despidos en caso de procedimientos concursales de liquidación) en relación con despidos que afectan a una pluralidad de trabajadores (los llamados despidos colectivos).

Como se mencionó, en Perú esta tipología de despido es la única permitida por razones económicas (tecnológicas y estructurales) y por otras causas objetivas, debiendo ajustarse a un procedimiento diferenciado según la causa específica de terminación (además de las razones económicas, caso fortuito y fuerza mayor, cese de la empresa y reestructuración patrimonial). En el caso específico de los despidos colectivos por razones económicas, que resultan de mayor interés en este análisis, se considera que existe despido colectivo cuando afecta al menos al 10% de los trabajadores de la empresa, y se establecen obligaciones de comunicación (información detallada al sindicato o a los trabajadores y a la Autoridad Administrativa del Trabajo) y de negociación con el sindicato o los trabajadores, con el objetivo de minimizar el impacto del despido (reducción del número de afectados y búsqueda de alternativas). Además, la empresa debe presentar una declaración jurada sobre la existencia de la causa objetiva, junto con un peritaje externo que confirme su legitimidad. Los trabajadores disponen de 15 días para presentar un dictamen pericial de parte, tras lo cual se convocarán reuniones entre las partes y, en un plazo de 5 días, la Autoridad emitirá su resolución (si no se pronuncia dentro de este plazo, se aplica el mecanismo de silencio administrativo positivo). En caso de aprobarse la solicitud del empleador, éste deberá comunicar por escrito los despidos y poner a disposición de los trabajadores los beneficios que les correspondan.

Las regulaciones previstas en los demás ordenamientos también son complejas, aunque presentan diferencias que pueden influir en el nivel de rigidez del sistema. Más allá de los distintos umbrales -más o menos elevados- que determinan la aplicación de los procedimientos (muy bajos, por ejemplo, en Italia, más altos en otros ordenamientos como los de los Países Bajos y Colombia, y sin umbral en México), así como de los plazos del procedimiento, las principales diferencias radican en los **sujetos involucrados y su función**.

Sin entrar en el detalle de cada normativa (*supra*), siempre interviene una autoridad tercera, generalmente una administración pública, y normalmente (excepto en el ordenamiento colombiano) se prevé la participación de los representantes de los trabajadores y/o del sindicato (o directamente de los trabajadores) en negociaciones dirigidas a mitigar los efectos

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



del despido y, en algunos casos (como en Italia), a definir los criterios de selección de los trabajadores afectados. Tanto los sujetos involucrados en esta negociación como la autoridad tercera tienen derechos específicos de acceso a la información sobre las circunstancias que fundamentan el despido.

En algunos casos, la autoridad tercera actúa como garante del correcto desarrollo de las negociaciones, del cumplimiento de los procedimientos previstos y de la asistencia en el diálogo entre las partes (Italia, España). En otros casos, de manera similar a lo que ocurre en Perú, la autoridad tercera desempeña un papel aún más determinante, ya que debe autorizar el despido colectivo (Alemania, Países Bajos, Colombia, México).

Régimen de Reintegración

El tipo de tutela o sanción en caso de despido injustificado representa uno de los principales perfiles normativos para valorar la incisividad con la que se protege el derecho o la estabilidad en el empleo y, en consecuencia, determinar el nivel de rigidez del sistema de protección frente al despido. En particular, desde una perspectiva comparada, es pertinente analizar los países estudiados en función de la presencia y el alcance de la protección de la readmisión en el puesto de trabajo en comparación con la tutela meramente económica o indemnizatoria (*infra*). **Aunque todos los países contemplan motivos de ilegitimidad del despido que conllevan la readmisión, el ámbito de aplicación de esta medida varía significativamente entre los distintos sistemas.**

En este sentido, el sistema jurídico peruano presenta un marco bastante complejo: a nivel legal, salvo que el trabajador opte por lo contrario, se prevé la readmisión para despidos de especial gravedad (despidos discriminatorios o contra sujetos particularmente vulnerables o protegidos), mientras que la tutela económica es la regla general. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha ampliado los casos de readmisión, extendiéndola a los despidos sin comunicación de la causa y a los manifiestamente abusivos o basados en motivos falsos, en cuyo caso la jurisprudencia ha considerado aplicable también la indemnización por los daños ocasionados (lucro cesante, daño emergente y daño moral).

Basándose en el marco normativo resultante (sin poder considerar, sin embargo, aspectos aplicativos relativos a las orientaciones jurisprudenciales sobre las diferentes nociones de despido, como el despido injustificado y el fraudulento), esta regulación puede considerarse menos rígida en comparación con los sistemas de Alemania, Países Bajos, México e Italia, dado que, a nivel normativo, en estos países son más amplias las hipótesis de readmisión. En Alemania, la readmisión es la regla general y predominante a nivel legal, pero el trabajador

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



puede optar (como sucede a menudo) por la indemnización; además, para atenuar la rigidez del sistema, se prevé que, en circunstancias limitadas, el empleador pueda solicitar la conversión de la sanción si demuestra motivos de incompatibilidad con la continuidad del vínculo laboral (debe demostrar que una cooperación posterior entre las partes no es previsible). En el sistema neerlandés, la readmisión se prevé en múltiples supuestos, aunque con la alternativa de la tutela económica: en los casos más graves (despidos discriminatorios, con violación del procedimiento o de prohibiciones específicas de despido, en el caso de contratación de trabajadores sustituidos o por irregularidades en despidos colectivos), la elección recae en el trabajador; en otros casos, como en los despidos autorizados en los que se determine la ausencia de una justificación razonable, el juez decide cuál de las dos tutelas aplicar.

De manera similar, en México se contempla una alternativa entre ambas tutelas, dejando la elección en manos del trabajador: cuando el empleador no pueda probar los hechos en los que se basa el despido, independientemente de la elección del trabajador, este también tendrá derecho a recibir todos los salarios desde la fecha del despido (hasta un máximo de 12 meses). Solo en ciertos casos la elección entre readmisión e indemnización corresponde al empleador (por ejemplo, para relaciones laborales de menos de un año o ciertos tipos de trabajadores).

En el sistema italiano, la decisión legislativa de restringir la readmisión a unos pocos casos y aplicar la tutela económica en la mayoría de los supuestos de despido ilegítimo ha sido significativamente modificada por la jurisprudencia constitucional. Como resultado, la readmisión se aplica no solo a despidos discriminatorios o nulos por violación de prohibiciones específicas (por ejemplo, despidos verbales o de trabajadoras embarazadas) y, en empresas con más de 15 empleados, a los casos en los que se demuestre en juicio la inexistencia del hecho imputado al trabajador, sino también, a los casos de despidos por conductas sancionadas con medidas disciplinarias según el convenio colectivo aplicable o en despidos sin fundamento objetivo.

Las regulaciones en España, Colombia y Chile son más similares al régimen legal del sistema peruano. En estos tres países, la tutela indemnizatoria es la regla general y predominante, y la readmisión se prevé sólo para casos de especial gravedad. En España, esta tutela se aplica a despidos nulos por discriminación, violación de derechos fundamentales o por otras nulidades previstas en la ley (por ejemplo, trabajadoras embarazadas), mientras que en los demás casos de despido ilegítimo (improcedente) la elección entre readmisión e indemnización corresponde al empleador, quien deberá pronunciarse en un plazo de 5 días. En Colombia, la readmisión se prevé en despidos sin justa causa de trabajadores

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



pertencientes a categorías protegidas y en despidos colectivos sin autorización administrativa. En Chile, la readmisión está prevista para despidos ilegítimos de trabajadores protegidos por garantías especiales y, a elección del trabajador como alternativa a la indemnización, en despidos gravemente discriminatorios.

Régimen Indemnizatorio

Además del alcance de la tutela de la readmisión y de la tutela económica, resulta de interés, para posicionar la regulación peruana en comparación con las experiencias analizadas, identificar los **mecanismos de determinación de la indemnización**.

La legislación peruana establece que, salvo en casos de infracciones formales que no impidan la declaración de legitimidad del despido, cuando el despido es arbitrario porque no tiene causa (sin perjuicio de la posibilidad de obtener judicialmente la readmisión conforme a lo decidido por el Tribunal Constitucional, véase *supra*) o se declara la ilegalidad del despido por no estar probado se aplica un mecanismo automático para calcular la indemnización correspondiente al trabajador, fijado en un mes y medio de salario por cada año de servicio, con un límite máximo de 12 meses.

Mecanismos similares de determinación de la indemnización se prevén en otros sistemas jurídicos analizados. En España, aunque existe un debate jurisprudencial sobre su legitimidad y un debate político orientado a su reforma, se establece una indemnización de 33 días de salario por cada año de servicio, con un límite máximo de 24 meses. En Colombia se aplican las indemnizaciones previstas para el despido sin justa causa, diferenciadas según el tipo de contrato (de duración determinada o indeterminada) y el nivel salarial: en el caso de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido, para salarios de hasta 10 veces el salario mínimo, se concede una indemnización de 30 días por el primer año y 20 días por cada año adicional; para salarios superiores, 20 días por el primer año y 15 por cada año adicional. En México, si el trabajador opta por la tutela indemnizatoria, tiene derecho a tres meses de salario, mientras que si es el empleador quien elige la indemnización, se diferencia entre contratos de duración determinada e indeterminada (en este último caso, 20 días de salario por cada año de servicio). En Chile, la sanción indemnizatoria se basa en las indemnizaciones por terminación del contrato (*infra*), con incrementos del 30% al 100% según el tipo de violación, además de una compensación adicional de entre 6 y 11 meses de salario para casos de discriminación que no encajan en el régimen de readmisión.

Por el contrario, los sistemas de Alemania, Países Bajos e Italia no prevén un mecanismo automático de determinación de la indemnización, dejando esta decisión a criterio del juez.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



En Alemania, se establece un límite de 12 meses, que aumenta progresivamente hasta 20 meses según la antigüedad del trabajador y su edad. En los Países Bajos, la indemnización debe ser adecuada según el caso concreto. En Italia, la reforma de 2015 introdujo un mecanismo automático para calcular la indemnización, pero este fue declarado inconstitucional por la Corte Constitucional. Como resultado, actualmente se aplica un modelo en el que el juez determina la indemnización dentro de un rango mínimo y máximo establecido por la ley, en función del tipo de despido ilegítimo y reducidos a la mitad para pequeñas empresas (por ejemplo, entre 6 y 36 meses de salario si el despido es desproporcionado en relación con la conducta del trabajador o si no se exploraron todas las posibilidades de reubicación; entre 1 y 12 meses para infracciones formales menores).

Otros costos relacionados con el despido

Por último, algunos sistemas jurídicos, entre los analizados, establecen costos adicionales a cargo de los empleadores, independientes de la evaluación sobre la legitimidad del despido. En algunos casos, estos costos corresponden al reconocimiento de prestaciones económicas adicionales a favor de los trabajadores; en otros, a pagos destinados a las administraciones públicas.

En este sentido, en el sistema jurídico peruano pueden surgir costos adicionales únicamente en la fase procesal (depósito provisional) o por incumplimiento de la obligación de readmisión.

En muchas de las experiencias comparadas, sin embargo, se prevén costos adicionales más amplios. Varios sistemas jurídicos establecen, por ejemplo, el pago de una indemnización en caso de despido (o de otras formas de terminación del contrato): en España, se reconoce en los despidos por causas objetivas (20 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 12 meses); en Alemania, se prevé una indemnización en los despidos por razones económicas que no sean impugnados por el trabajador, equivalente a 15 días de salario por cada año trabajado, siempre que el empleador lo indique en la notificación del despido; en los Países Bajos, se establece una indemnización de transición para todos los despidos y dimisiones por causa justificada (la regla general es un tercio del salario por cada año de antigüedad, aunque existen normas más específicas); en México, se concede una indemnización para cualquier terminación del contrato que no sea por voluntad del trabajador (y, para relaciones laborales superiores a 15 años, también en caso de dimisión), equivalente a 12 días de salario por cada año de antigüedad (mayor en caso de despido por invalidez), y con 3 meses de salario adicionales en caso de despidos colectivos; en Chile, tanto para despidos por razones económicas (incluida la terminación por concurso de acreedores) como

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



para los pocos casos de despidos sin justificación admitidos, se reconoce una indemnización de 30 días de salario por cada año trabajado, hasta un máximo de 330 días, con un umbral mínimo de salario (existen reglas y excepciones adicionales).

El caso de Colombia es diferente, ya que se trata de una indemnización específica para despidos sin justa causa y pueden derivarse costos adicionales en caso de impago. No obstante, esta misma medida se aplica también a los despidos colectivos, aunque se reduce a la mitad si la empresa tiene un patrimonio inferior a un umbral determinado.

Por último, en algunos sistemas jurídicos, los empleadores también deben asumir costos adicionales frente a las administraciones públicas: este es el caso de Italia, que prevé el llamado ticket de despido, o de España, donde se establecen costos para financiar medidas de mitigación del impacto de los despidos colectivos.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



3. Consideraciones finales y recomendaciones sobre la rigidez de las normativas peruanas y su impacto en el trabajo informal

Premisa metodológica

Con respecto a las conclusiones que pueden extraerse del estudio desarrollado en las páginas anteriores, con referencia específica al ordenamiento peruano, es necesario establecer algunas premisas metodológicas fundamentales.

En primer lugar, cabe señalar que la metodología de comparación jurídica elegida para desarrollar este estudio tiene como objetivo principal una mejor comprensión de los distintos contextos normativos (y, en este caso específico, del peruano) mediante un análisis comparativo de similitudes y diferencias en las técnicas normativas adoptadas en diferentes países para regular fenómenos jurídicos similares. Sin embargo, la doctrina científica ha señalado los profundos límites y los posibles perjuicios de la práctica del *legal transplant*, es decir, la adopción de soluciones jurídicas extranjeras dentro del propio ordenamiento. De hecho, las profundas diferencias entre los distintos ordenamientos y los sistemas económicos de los países analizados influyen en la coherencia sistémica (es decir, su conexión con otras normativas) de la técnica jurídica adoptada en el ordenamiento de destino, así como en sus efectos. Desde esta perspectiva, las técnicas normativas analizadas en las páginas anteriores representan elementos útiles para reflexionar sobre la rigidez y flexibilidad de los distintos ordenamientos, pero no deben considerarse soluciones directamente aplicables al ordenamiento peruano.

En adición, debe señalarse que los resultados del análisis están estrechamente relacionados con la selección de los países a comparar, que incluye 4 países de América Latina (los que pertenecen a la Alianza del Pacífico) y 4 países pertenecientes a la Unión Europea. Se podrían haber obtenido resultados diferentes mediante una comparación con países que presentan distintos modelos regulatorios o ampliando aún más el número de países considerados, aspectos que, sin embargo, no estaban dentro del alcance de este estudio.

Asimismo, es importante señalar que el alcance del estudio, es decir, el objeto de la comparación, ha abarcado los modelos regulatorios y las técnicas de tutela tal como están definidas en la normativa (e, eventualmente, integradas por las intervenciones de los tribunales constitucionales). Sin embargo, no se incluyeron los perfiles aplicativos, los cuales habrían requerido un enfoque más específico en relación con cada sistema jurídico individual (por ejemplo, mediante análisis de las principales tendencias jurisprudenciales, de las prácticas administrativas y, cuando sea pertinente, de la negociación colectiva).



Elemento adicional a tener en cuenta respecto a las limitaciones de este estudio es que la técnica de comparación jurídica utilizada, al centrarse en las características de los distintos sistemas legales, no permite evaluar cuáles son (o han sido) los efectos de la adopción de determinadas normativas en los distintos ordenamientos sobre la evolución del mercado laboral. No solo porque esta evolución depende de múltiples factores (por ejemplo, el contexto económico general o la capacidad de atracción del país), de los cuales la normativa legal es solo una fracción difícil de cuantificar, sino también porque el análisis en sí se centra en aspectos normativos que, dentro de los límites de un estudio jurídico, solo pueden permitir identificar y explicar los objetivos de las decisiones adoptadas por los legisladores en cada momento (por ejemplo, la introducción de restricciones al uso de contratos de duración determinada en respuesta a un alto porcentaje de empleo temporal), pero no medir sus efectos concretos, los cuales no pueden determinarse simplemente a partir de una correlación temporal con los datos estadísticos.

En este sentido, es útil señalar que, especialmente en los países europeos, las reformas mencionadas en las Partes I y II en relación con los temas objeto de esta investigación -el contrato de duración determinada en relación con el contrato indefinido y la regulación de los despidos- han tenido como finalidad influir en los porcentajes de empleo temporal o en la evolución del empleo en general, más que en la regularización del empleo informal o no declarado. Para este último objetivo, los legisladores han recurrido a otras técnicas normativas.

Por último, en lo que respecta específicamente al fenómeno del trabajo informal, es necesario considerar preliminarmente que este presenta un alto grado de complejidad, variando significativamente entre los distintos países y estando determinado por múltiples factores, principalmente por consideraciones económicas relacionadas con los costos (por ejemplo, contribuciones previsionales, impuestos, salarios mínimos). En consecuencia, resulta difícil calificar (y aún más cuantificar) qué impacto puede tener una mayor o menor rigidez en la regulación laboral en la relación entre la normativa de los contratos de duración determinada y los contratos indefinidos, así como en las protecciones y costos del despido.

Por lo tanto, dejando de lado un intento en este sentido, el análisis comparativo desarrollado en las páginas anteriores permite, sin embargo, identificar algunos aspectos de la normativa peruana que podrían influir, en cierta medida, en la evaluación de la conveniencia de los contratos regulares y en la atracción de posibles inversiones. No obstante, estos deben necesariamente evaluarse dentro del marco de las características del sistema económico, de otras normativas relevantes y de otras particularidades del mercado laboral (por ejemplo, los



porcentajes de empleo formal de duración determinada e indefinida, así como las tasas de despido).

Resultados del análisis sobre la rigidez del ordenamiento peruano

En general, el análisis comparativo ha evidenciado que, dentro del conjunto de ordenamientos seleccionados, el peruano no presenta, en el ámbito específico de los países considerados y respecto a la interacción entre las diversas técnicas normativas adoptadas en los temas objeto de estudio-, un nivel de rigidez particularmente elevado.

Como se observó en el apartado de análisis comparativo y como también se desprende de la tabla anterior, tanto en lo que respecta a la regulación del contrato de trabajo de duración determinada como a la normativa sobre la terminación del contrato por parte del empleador, la técnica normativa adoptada en la legislación peruana no se sitúa, en la mayoría de los casos considerados, entre las más rígidas, aunque en el marco comparado de los ocho Países se pueden encontrar soluciones aún más flexibles con referencia a perfiles regulatorios específico.

En lo que concierne a los contratos de trabajo a de duración determinada, si bien existen ciertas rigideces relacionadas con el régimen estrictamente causal, estas se ven atenuadas por la amplia gama de justificaciones que permiten la celebración de este tipo de contrato, identificando una variedad de intereses empresariales de carácter temporal, así como por la existencia de una cláusula abierta para integrar estos supuestos. Asimismo, en parte, los requisitos formales (que, más allá de la exigencia de una triple copia, son comparables a los de otros ordenamientos) tampoco resultan especialmente restrictivos. Otros aspectos de la regulación, en cambio, se caracterizan por una notable flexibilidad, por ejemplo, en términos de duración de las relaciones laborales y del régimen de sucesión contractual, o bien se encuentran alineados con otras experiencias analizadas, como en el caso de las consecuencias en caso de incumplimiento de la normativa, donde prevalece la sanción de conversión del contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



Cuadro 1 - Strictness of employment protection, Temporary contracts

Country	Year	Summary indicators EPT		Items for fixed-term contracts ¹			Items for temporary work agency contracts					EPT fixed-term contracts
		Version 1	Version 3	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	
Chile	2019	3,00	2,42	0	4	4	3	4	6	1	0	2
Colombia	2019	1,88	2,25	0	0	0	3	4	5	6	6	0
Germany	2019	1,38	1,92	0	2	1	1,5	2	3	6	4,5	0,75
Italy	2019	3,13	3,63	4	2	3	3	4	2	6	6	3,25
Mexico	2019	2,06	2,29	5	0	0	2,25	2	0	0	6	2,5
Netherlands	2019	1,19	1,48	0	3	3	0,75	2	0	0	5,25	1,5
Peru	2019	2,25	2,88	4	0	1	3	2	1	6	6	2,25
Spain	2019	2,47	3,10	3	3	2	1,875	4	1	6	6	2,75

Fuente: Elaboration on [OECD Employment Protection Legislation Database](#), 2020 edition.

Esta evaluación, con las salvedades derivadas de las modificaciones ocurridas desde la última actualización de los datos (2019), es en gran medida coherente con uno de los índices más utilizados para evaluar la rigidez de las normativas laborales: el *OECD Strictness of Employment Protection*. En la última versión disponible para Perú relativa a la regulación de los contratos temporales (versión 3), despojada del componente relativo a la rigidez de la cesión temporal de trabajadores y considerando en su análisis el régimen causal, el de duración y el de sucesión de contratos a lo largo del tiempo, la normativa peruana se sitúa en una posición intermedia entre las legislaciones consideradas más flexibles (por ejemplo, Colombia, Alemania y Países Bajos) y aquellas consideradas menos flexibles (por ejemplo, Italia y España).

Conclusiones similares se alcanzan respecto a la normativa sobre despidos. Si se exceptúan las rigideces relacionadas con la inexistencia de una justificación económica para el despido individual, sobre lo cual se volverá más adelante, más allá de algunas restricciones en los

¹ Item 10: *Valid cases for use of fixed-term contracts*;
 Item 11: *Maximum number of successive fixed-term contracts*;
 Item 12: *Maximum cumulated duration of successive fixed-term contracts*.

despidos por razones económicas, el ordenamiento peruano presenta un régimen amplio de justificación, cuya prueba, como en general en los otros ordenamientos, recae sobre el empleador, requisitos formales y procedimentales no particularmente onerosos (especialmente en lo que respecta a los plazos y a la articulación de las diferentes fases de los procedimientos) y un sistema sancionador que, a nivel normativo, incluso tras las intervenciones del Tribunal Constitucional, establece la aplicación de la readmisión en casos de violaciones graves, previendo para los casos de despido arbitrario no reconducidos a una de las hipótesis de readmisión legal o derivados de los principios expresados por el Tribunal Constitucional una indemnización cuyo tope máximo es relativamente contenido (12 meses de salario), aunque para algunos períodos de antigüedad es más elevada que la prevista en otros ordenamientos (1 mes y medio por año de antigüedad). En general, se trata de una regulación que no resulta especialmente rígida en el contexto de los Países analizados; de hecho, dentro del ya mencionado índice de *Strictness of Employment Protection* de la OCDE (version 4) -que utiliza criterios ampliamente comparables con los adoptados en este estudio, aunque con la adición de algunos criterios procesales-, la regulación peruana se considera la menos rígida dentro del conjunto de ordenamientos analizados.

Cuadro 2 - Individual and collective dismissals (regular contracts)

Time period	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Reference area						
Chile	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Colombia	1,98	1,98	1,98	1,98	1,98	1,98
Germany	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33	2,33
Italy	3,10	3,10	2,83	2,76	2,76	2,86
Mexico	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46
Netherlands	2,55	2,55	2,79	2,79	2,79	2,88
Spain	2,39	2,39	2,39	2,39	2,39	2,43
Peru	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80

Fuente: [OECD Employment Protection Legislation Database](#), 2020 edition.

A la luz de este panorama, desde la perspectiva de la metodología comparada aplicada a los Países seleccionados, no parecen surgir perfiles de rigidez sistémica en la regulación de la contratación de duración determinada en relación con la de duración indefinida, ni en la normativa sobre la terminación del contrato de trabajo.

Por otro lado, el análisis permite identificar algunos elementos de rigidez y complejidad que podrían ser objeto de atención en relación con sus posibles efectos sobre la temática objeto de estudio.

Aspectos regulatorios para considerar: regulación del contrato a plazo fijo

En relación con la normativa sobre los contratos a plazo fijo, más que el elemento de rigidez vinculado a la presencia de un régimen estrictamente causal -que, como se ha mencionado, se ve contrarrestado por una tipificación bastante amplia de necesidades temporales del empleador-, el aspecto a observar respecto a los posibles efectos disuasorios sobre el trabajo formal y la inversión extranjera podría ser cierta complejidad normativa. Esta complejidad se debe a la diversidad tipológica de los contratos de duración determinada, que están sujetos a regulaciones específicas que afectan ciertos aspectos de su correcta celebración (por ejemplo, en términos de duración). Aun considerando que en otros países también existen múltiples excepciones y tipologías contractuales, en los términos mencionados anteriormente, esta particularidad del marco normativo peruano podría hacer que el sistema de reglas aplicable no sea de fácil comprensión.

En este sentido, cualquier iniciativa de reforma normativa debería tomar en cuenta la evolución actual de los contratos de duración determinada, que, por otro lado, presentan un porcentaje de uso muy elevado. De ello se desprende que el objetivo de una intervención en este ámbito no debería ser introducir elementos adicionales de flexibilidad en el uso de estos contratos -ya que esto podría intensificar aún más su utilización-, sino más bien tratar de hacer la normativa más clara y sencilla. Para ello, podría evaluarse la posibilidad de unificar, en la medida en que sea útil y posible, la regulación de las distintas causales. En definitiva, sería pertinente cuestionarse sobre la conveniencia de mantener regímenes diferenciados para algunas de las distintas formas de contratos sujetos a modalidad.

Sigue: regulación del despido

En cuanto a la regulación del despido, existen dos aspectos normativos que podrían ser relevantes para la evaluación de la conveniencia del trabajo formal y la atracción de inversores en sectores de empleo formal. Uno de ellos se refiere al régimen de justificación del despido; el otro, al complejo sistema sancionatorio derivado de la coexistencia de las protecciones previstas por la ley y aquellas delineadas a lo largo del tiempo por el Tribunal Constitucional.

Por un lado, en términos de rigidez (que, sin embargo, también se observa en otros países de la Alianza del Pacífico, como México y Colombia), podría ser relevante la ausencia de una noción de despido por motivos objetivos o económicos a nivel individual. De ello parece derivarse que ciertas situaciones que afectan la eficiencia y el correcto funcionamiento de la empresa solo pueden ser consideradas como causas de despido cuando impactan a una pluralidad de trabajadores, lo que excluiría los casos en los que la afectación a la eficiencia empresarial esté vinculada a puestos individuales o a un número de trabajadores inferior al umbral establecido para el despido colectivo (10%). A diferencia de los países de la Unión Europea, donde el umbral de aplicación determina la implementación de procedimientos más estrictos para verificar los fundamentos del despido e intentar mitigar su impacto, en Perú, además de la aplicación del procedimiento, el límite cuantitativo parece sustentar el requisito de relevancia de la motivación económica o productiva para proceder con el despido.

En este sentido, considerando también la evolución de la terminación de los contratos laborales, podría evaluarse si esta restricción sobre la relevancia de las causas económicas, tecnológicas, estructurales o similares representa, en el contexto peruano, un factor que las empresas consideran al momento de decidir contratar, lo que podría constituir una limitación en términos de creación de empleo formal o de atracción de nuevas actividades económicas.

En cuanto al segundo aspecto regulatorio señalado, la coexistencia de dos regímenes distintos -uno de origen legal y otro derivado de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional- en relación con las consecuencias sancionatorias de los despidos ilegítimos podría generar cierta complejidad. Mientras que la legislación prevé la sanción de la readmisión en casos específicos de nulidad establecidos por la ley y la aplicación de una indemnización en caso de despidos arbitrarios (por falta de comunicación de la causa o por no haber sido probada en juicio), el Tribunal Constitucional ha determinado que el régimen de readmisión también se aplica a los despidos sin causa y a otros casos de despidos fraudulentos o abusivos.

Al margen de los aspectos aplicativos relacionados con las diferentes interpretaciones jurisprudenciales de las nociones de despido, que podrían influir en el nivel de rigidez del sistema, pero que no forman parte del perímetro del estudio, esta situación podría carecer de plena claridad en cuanto a las posibles consecuencias de las decisiones empresariales sobre la terminación del contrato de trabajo, representando un posible desincentivo para el empleo formal o la atracción de inversiones extranjeras en los sectores de empleo formal. Para comprender el régimen de protección realmente aplicable en el ordenamiento peruano, no es suficiente consultar la fuente normativa, sino que es necesario conocer y considerar los importantes lineamientos de la jurisprudencia constitucional y las orientaciones jurisprudenciales dentro de los tribunales que contemplan la integración entre ambas fuentes.

Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:



Proyecto Perú Social

Cofinanciado por:



Implementado por:

