

CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

Por Necesidades del Mercado

1. DEFINICIÓN

El Contrato Individual de Trabajo por Necesidades del Mercado, es un contrato considerado dentro de las modalidades Temporales que se encuentra regulado por el Art. 58° del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR de 21.03.97.

Dicha norma señala que el contrato por necesidades del mercado es *“aquél que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto 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”*.

El análisis de la definición legal antes reseñada nos servirá para determinar sus elementos así como los instrumentos administrativos idóneos que se requieren para acreditar la procedencia de la contratación.

Los elementos que detectamos en la definición son los siguientes:

1.1 Concurrencia de los condicionantes: Las normas que tipifican esta modalidad contractual exigen que, para su acreditación, debe darse la concurrencia colectiva de los siguientes condicionantes legales:

a) **Temporalidad:** No puede utilizarse esta modalidad en puestos de trabajo u ocupaciones que pertenecen a la

Uno de los contratos individuales de trabajo a modalidad más complejo, formalista y sujeto a condicionantes especiales es el contrato temporal por necesidades de mercado.

Esto hace que un sector de empleadores incurra permanentemente en incumplimientos legales, desnaturalizaciones y riesgos en la creencia que se trata de una modalidad a través de la cual se puede contratar, por ejemplo, por dos años hasta completar el tope máximo de cinco años; sin embargo, ello es una falacia.

Veamos los alcances de esta modalidad y los documentos que se requieren para acreditar su procedencia.

estructura orgánica-funcional permanente de la entidad empresarial, sólo se permite su utilización en puestos transitorios.

b) **Atender incrementos coyunturales de la producción:** En consecuencia, debe señalarse y acreditarse en la documentación respectiva los factores que al concurrir en forma colectiva justifican la contratación. Esto implica que no se refiere a factores pasados sino nuevos, presentes y perfectamente acreditables.

c) **Los incrementos deben darse por variaciones sustanciales en la demanda:** Se configura la justificación de esta modalidad contractual en la medida que se pueda acreditar que la necesidad de personal no se debe a una decisión empresarial de ampliar mercados o elevar la producción, sino a la demanda de mayores productos o servicios que se encuentran acreditados con los pedidos que realizan los clientes. Esto implica que los incrementos de personal que tienen como causa la *Oferta* promovida por la empresa no se incluyen en esta modalidad.

Este efecto, a causa de la *Demanda*, comprende incluso el caso de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa, y que no pueden ser satisfechas con personal permanente, pues lo que se requiere atender es esa necesidad temporal.

En consecuencia, los empleadores no pueden utilizar esta modalidad contractual en puestos de trabajo que tienen, por ejemplo, más de tres años o en los cuales la actividad no es temporal sino permanente. Es el caso de

un Auxiliar de Almacén que recién ha ingresado a laborar en la empresa pero que el puesto o vacante que va a cubrir es permanente.

1.2 Acreditar la causa objetiva a un hecho temporal imprevisible: Implica que el empleador debe probar con documentos y hechos los condicionantes señalados y, además, que la contratación debe sustentarse en un hecho imprevisible, vale decir, en factores exógenos ajenos a la decisión empresarial. Un claro ejemplo de este elemento resulta la causa objetiva que se configuró en las empresas ladrilleras en las cuales se evidenció un incremento en la demanda de ladrillos como consecuencia del terremoto que afectó al departamento de Ica.

No podría sustentarse la contratación por necesidades del mercado en una decisión sólo del empleador por sí y ante sí, sin existir los hechos y condicionantes señalados.

Debe pues probarse un incremento imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Es así que se excluye de la modalidad de necesidades de mercado la demanda de mano de obra para atender, por ejemplo, la mayor afluencia de turistas en verano en un hotel ubicado cerca a las playas del sur.

El empleador, pues, deberá acreditar la concurrencia de todos los condicionantes señalados para afirmar con certeza que cuenta con los elementos que acreditan la contratación por necesidades de mercado. Si falta alguno de esos condicionantes o hechos, carece de sustento la modalidad contractual.

2. DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración máxima del contrato es de cinco años por trabajador, incluyendo el período de prueba inicial y todas las prórrogas en la contratación en esta modalidad que hubiera tenido el trabajador en la empresa. Sin embargo, en caso que se celebre con un trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo no se puede superar la duración máxima de cinco años.

3. LA DURACIÓN REAL

La duración real del contrato por necesidades de mercado está regulada expresamente por los alcances, la magnitud y permanencia de la causa objetiva que justifica la contratación.

Esto implica que si desaparece parte o la totalidad de los factores o hechos que configuran la causa objetiva, el contrato concluye automáticamente dado que está condicionado a la existencia de la causa objetiva.

Este efecto es justificable pues si dejan de tener vigencia los

hechos imprevisibles y sus efectos, carece de sustento la modalidad contractual. Igualmente si la demanda de productos disminuye y ya se han satisfecho los pedidos, carece de causa objetiva la contratación.

Es por ello que la duración del contrato, además de tener el tope de cinco años, tiene como limitante la existencia de los condicionantes y sus efectos en cada caso. En este entendido, y a manera de ejemplo, si por una coyuntura imprevisible se necesitara producir más conservas de pescado pues hay un incremento en la demanda, se contratará personal utilizando esta modalidad -obviamente si se reúnen también los otros condicionantes- hasta que permanezca esa demanda como hecho imprevisible, temporal y coyuntural; en el momento en que la misma se estabiliza, ya no se puede contratar personal haciendo uso de esta modalidad pues la causa objetiva ha mutado hacia la modalidad de "Incrementos de Actividades Existentes", que es otro tipo de contrato temporal (Art. 57° LPCL).

En síntesis, los efectos en el tiempo de una causa objetiva por "Necesidades de Mercado" *no alcanzan más allá de un mes y medio* pues allí se inicia la estabilización de la producción y eso sí se asimila a un incremento de actividades.

4. INSTRUMENTOS LABORALES APLICABLES

Dado que la modalidad contractual de necesidades de mercado requiere que el empleador se ciña a los condicionantes, hechos y causa objetiva señaladas, deberá poder acreditarlos con los instrumentos administrativos y económicos que respeten el ordenamiento legal.

Entre estos instrumentos tenemos:

- a) La Norma Interna que la empresa apruebe indicando los documentos que deberán elaborarse y analizarse para efectos de que proceda la acreditación y utilización de los contratos individuales de trabajo por necesidades de mercado.
- b) El Informe Técnico que acreditará los condicionantes y hechos exógenos que sustentan la contratación.
- c) El documento con el cual los representantes de la empresa dictan la orden de proceder a contratar personal por esa modalidad.
- d) La carta de ingreso que se le cursará al trabajador indicándole la modalidad de su contratación y los alcances.
- e) La redacción del contrato individual de trabajo que deberá contener las especificaciones de los condicionantes y de la causa objetiva. En este documento se deberá incorporar los hechos sustanciales que configuran los condicionantes y los hechos exógenos que acreditan la causa objetiva.