



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

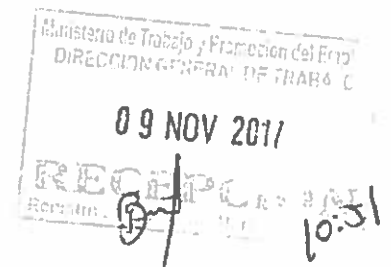
**INFORME N° 70 -2017-MTPE/2/14.1**

**PARA :** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**DE :** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA :** Oficio N° 626-2017-SUNAFIL-DS (H.R. N° I-164684-2017)

**FECHA :** 9 de noviembre de 2017



#### I. ASUNTO

Opinión técnica sobre los contratos temporales en el régimen laboral agrario y su desnaturalización.

#### II. BASE LEGAL

- Ley N° 27360 que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.
- Decreto Supremo N° 049-2002-AG que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27360.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
- Decreto Supremo N° 014-2014-TR que aprueba Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) consulta sobre la aplicación de los contratos temporales en el régimen laboral agrario y su desnaturalización.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre la materia consultada.

#### IV. ANÁLISIS

1. Conforme al artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 27360, los contratos temporales en el régimen laboral agrario se rigen por el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL).<sup>1</sup>

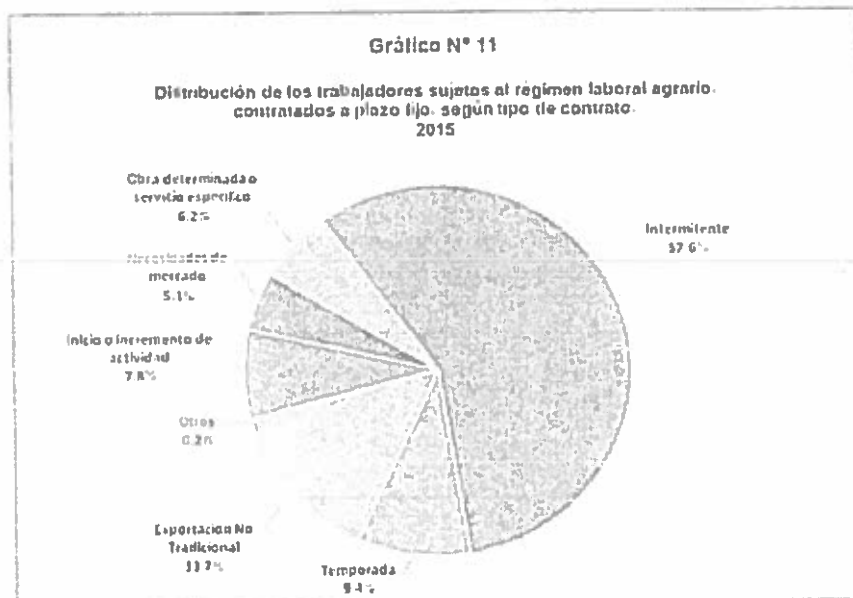
<sup>1</sup> Reglamento de la Ley N° 27360. Artículo 19.- "Para efectos del registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, a que se refiere el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

2. La referencia al Título II del TUO de la LPCL incluye no sólo a los contratos modales típicos (contrato intermitente, de suplencia, etc.), sino también a los denominados "otros contratos sujetos a modalidad" previstos en el referido Título II. Entre estos "otros contratos sujetos a modalidad" se encuentra, por ejemplo, el contrato especial de exportación no tradicional y el contrato temporal innominado. En relación a este último, el artículo 82 del TUO de la LPCL señala que "cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse".
3. En este contexto, la dinámica del régimen laboral agrario pone en evidencia el empleo frecuente de un contrato típico, como es el contrato intermitente, así como del contrato laboral de exportación no tradicional:



Fuente: Oficina General de Estadística e Informática – MTPE (2015).

**Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los empleadores deberán presentar, el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción correspondiente una solicitud adjuntando: a) tres ejemplares de los contratos sujetos a modalidad, establecidos en el Artículo 7 de la Ley, celebrados en dicho periodo; b) copia simple del Registro Único de Contribuyentes (RUC) de los empleadores; c) Copia simple del documento que presente ante la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley, de conformidad con el artículo 3. (...).**

Cabe resaltar que a partir del 11 de noviembre de 2016, con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1246, se elimina la obligación de registro administrativo de los contratos sujetos a modalidad regulados por el TUO de la LPCL. En esa línea, se entiende que tal disposición también se aplica a los contratos sujetos a modalidad vinculados al régimen laboral agrario.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Elaboración: Milagros Vivas Ponce<sup>2</sup>.

Cabe resaltar que el uso frecuente de algunos contratos temporales en el régimen laboral agrario no significa la prohibición de emplear los restantes. La aplicación de los contratos temporales previstos en el Título II del TUO de la LPCL en el régimen laboral agrario (contratos temporales típicos o no) dependerá del cumplimiento de las condiciones previstas por la ley para cada caso. Por ejemplo, la condición prevista por el artículo 82 del TUO de la LPCL para la aplicación del contrato temporal innominado es la existencia de cualquier clase de servicio de naturaleza temporal no contemplado específicamente en el referido Título II.

4. Así las cosas, la desnaturalización de los contratos temporales en el régimen laboral agrario dependerá del tipo de contrato que haya sido empleado. Por ejemplo, si se trata de los contratos temporales típicos (como el intermitente, suplencia, obra o servicio específico, etc.) la desnaturalización se rige por el artículo 77 del TUO de la LPCL.<sup>3</sup>

Asimismo, si se trata, por ejemplo, del contrato temporal innominado (artículo 82 del TUO de la LPCL), consideramos que la desnaturalización debería regirse por las disposiciones especiales correspondientes.<sup>4</sup> En cualquier caso, debería considerarse la existencia o no de la causa objetiva temporal en el contrato temporal innominado suscrito; causa objetiva que se encuentra señalada, de forma general, en el artículo 82 del TUO de la LPCL y, de manera específica para el régimen laboral agrario, en el artículo 7.1 de la Ley N° 27360.<sup>5</sup>

5. Finalmente, cabe indicar que la evaluación de la causa objetiva temporal en los contratos temporales innominados del régimen laboral agrario exige un análisis



<sup>2</sup> VIVAS, Milagros. Análisis del Régimen Laboral Agrario: ¿ha sido realmente eficaz? Tesis de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado, 2017, p. 51.

<sup>3</sup> TUO de la LPCL. Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

<sup>4</sup> Por lo demás, este es el sentido del artículo 83 del TUO de la LPCL, el cual predica para los contratos temporales innominados únicamente la aplicación supletoria del Título II del TUO de la LPCL en lo que se refiere a i) las reglas sobre validez de los contratos temporales (formalidad escrita y causa objetiva) y ii) las reglas sobre los derechos y beneficios de los trabajadores temporales (derechos iguales a los de los trabajadores permanentes).

<sup>5</sup> El artículo 82 del TUO de la LPCL indica que "cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse". Por su parte, el artículo 7.1 de la Ley N° 27360 señala que "los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el artículo 2 de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar (...)".



*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

ponderado por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a la luz de las características particulares y naturaleza temporal de la labor contratada.

## V. CONCLUSIÓN

- a) La aplicación de los contratos temporales en el régimen laboral agrario no se restringe a los contratos temporales típicos previstos en el Título II del TUO de la LPCL. Según las condiciones previstas por ley para cada caso, es posible el empleo de los denominados "otros contratos sujetos a modalidad", entre los que se encuentra el contrato temporal innominado (artículo 82 del TUO de la LPCL).
- b) La desnaturalización de los contratos temporales en el régimen laboral agrario dependerá del tipo de contrato que haya sido empleado. En tal sentido, en el caso de los contratos temporales típicos resulta aplicable el artículo 77 del TUO de la LPCL; y tratándose del contrato temporal innominado debiera atenderse, en primer lugar, a las normas especiales correspondientes.
- c) En tal sentido, para evaluar la desnaturalización de los contratos temporales innominados en el régimen laboral agrario debería considerarse la existencia o no de la causa objetiva temporal prevista en el artículo 7.1 de la Ley N° 27360; lo cual exige a la Autoridad Inspectiva de Trabajo un análisis ponderado a la luz de las características particulares y naturaleza temporal de la labor contratada.

Atentamente,

  
.....  
**RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo