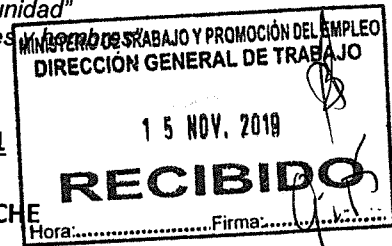




PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres"

INFORME N° 136 -2019-MTPE/2/14.1

A : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

ASUNTO : Consulta sobre el contrato temporal por reconversión empresarial

REFERENCIA : H.R. N° 072010-19

FECHA : 8 de noviembre de 2019

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el oficio de la referencia, se nos solicita emitir opinión técnica sobre los alcances del contrato temporal por reconversión empresarial, a propósito de una modificación colectiva de la jornada de trabajo.

Sobre el particular, el administrado consulta el supuesto de una empresa que "actualmente cuente con una jornada de trabajo de dos (2) turnos de doce (12) horas y desee modificar la jornada estableciendo tres (3) turnos de ocho (8) horas con el fin de que los trabajadores no presenten episodios de agotamiento y a su vez se prevengan accidentes de trabajo"; en ese contexto, señala que "sería válido contratar personal que cubra la nueva jornada de trabajo bajo contratos por reconversión empresarial".

- 1.2. Atendiendo al literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).

III. ANÁLISIS

- 3.1. El contrato por reconversión empresarial tiene como causa los cambios estructurales o los cambios tecnológicos implementados en la empresa. Es así que el artículo 59 del TUO de la LPCL hace referencia a los cambios estructurales cuando indica que el contrato por reconversión empresarial se celebra "en virtud a la sustitución, ampliación, o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa (...)".





PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Igualmente, la referida disposición hace referencia a los cambios tecnológicos cuando señala que el referido contrato también se puede celebrar en virtud a “toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos”.

Dado que la consulta se refiere a la posibilidad de contratar a nuevos trabajadores a través del contrato por reconversión empresarial, atendiendo a una modificación colectiva de la jornada de trabajo en la empresa (de 2 turnos de 12 horas a 3 turnos de 8 horas), la presente opinión técnica se centrará principalmente en los cambios estructurales.

- 3.2 De manera uniforme, la doctrina ha interpretado que los cambios estructurales a los que se refiere el contrato por reconversión empresarial tienen que ver con los cambios internos en la organización del trabajo¹, esto es, las modificaciones en cuanto a la forma como la empresa se organiza para cumplir sus objetivos.² Desde luego, estos cambios o modificaciones deben explicarse a partir de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades empresariales.
- 3.3 El artículo 59 del TUO de la LPCL no indica que los cambios estructurales a los que se refiere el contrato por reconversión empresarial deban tener necesariamente un alcance transitorio. En esa medida, la contratación temporal por reconversión empresarial puede basarse también en cambios estructurales con vocación de permanencia.³

Esta particularidad del contrato por reconversión empresarial ha llevado a la doctrina a entender que la temporalidad del contrato por reconversión empresarial se justifica en la incertidumbre del empleador en cuanto al éxito de los cambios internos realizados en la empresa; cuestión que no se encuentra exentas de críticas. Así, por ejemplo, Toyama Miyagusuku señala lo siguiente:

“La clasificación de la LPCL sobre los contratos temporales no es del todo adecuada en la medida en que incluye contratos que son de duración indeterminada (intermitente y de temporada), y otros que están considerados por el legislador como temporales en función de la decisión empresarial de iniciar o incrementar una actividad (inicio de actividades) o reorganizarla (reconversión empresarial), debido a la incertidumbre del empleador por el inicio o implementación de una actividad y, de este modo, se

¹ Al respecto, véase Arce Ortiz, quien señala que la primera causa del contrato por reconversión empresarial, esto es, la de tipo estructural, “tiene que ver con los cambios en la organización del trabajo o en el diseño del puesto de trabajo”. Arce Ortiz, Elmer (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias, 1° ed. Lima: Palestra, p. 192.

Igualmente, léase a Morales Morante, quien señala que los contratos por reconversión empresarial “por una parte, buscan responder a los cambios en la organización del trabajo, y por la otra, a los cambios tecnológicos en la empresa (...)”. Morales Morante, Carlos (2013). “La flexibilidad revisitada: a 25 años de las reformas laborales sobre contratación temporal”. *Homenaje aniversario de la SPDTSS*. Lima, 1° ed., p. 145.

² Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2008). Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: Gaceta Jurídica, p. 45.

³ Similar posición asume Sanguinetti Raymond quien, luego de una crítica a la causalidad del contrato por reconversión empresarial, termina señalando que “los cambios a los que alude el legislador aquí son, pues, aquellos que se llevan a cabo con vocación de permanencia”. *Ibidem*.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

flexibiliza las consecuencias de un trabajo por cuenta ajena al distribuir parte del ‘riesgo’ empresarial de contratación al trabajador”.⁴

- 3.3. En este contexto, y atendiendo a la regla de la contratación laboral indefinida recogida en el artículo 4 del TUO de la LPCL, la doctrina es pacífica en asumir una interpretación que evite que el contrato por reconversión empresarial signifique en los hechos el desconocimiento de dicha regla. Así, se ha señalado que la celebración de este tipo de contrato sería admisible “solo en los casos en que exista una verdadera reconversión, transformación o reestructuración empresarial (con la consiguiente reorganización de los procesos y métodos de producción y trabajo antes vigentes), que introduzca innovaciones o cambios dotados de un nivel de incertidumbre superior al normal en cuanto a sus buenos resultados”.⁵

Bajo la misma lógica, también se ha indicado que las reformas organizativas o, en su caso, tecnológicas, “deben tener una entidad suficiente para hacer necesaria la contratación de nuevos trabajadores”⁶; es decir, el proceso de cambio debe venir acompañado de una “elevación de los volúmenes de empleo”⁷. Ello, por lo demás, resulta lógico pues la legislación no pretende, a través del contrato por reconversión empresarial, el reemplazo de los trabajadores de la empresa, sino la incorporación de nuevos trabajadores producto de las transformaciones estructurales o tecnológicas.

- 3.4. La consulta formulada se ha limitado en señalar como cambio empresarial la reducción colectiva de la jornada de trabajo (de 2 turnos de 12 horas a 3 turnos de 8 horas), sin especificar si esta medida viene acompañada de otras situaciones de cambio organizativo o tecnológico importantes al interior de la empresa; como, por ejemplo, la modificación del sistema de producción o la introducción de nuevas tecnologías.

Igualmente, los términos en que ha sido formulada la consulta no permiten inferir la existencia de un nivel de incertidumbre sobre la buena marcha del negocio a raíz de la modificación de la jornada, más aún si la introducción del tercer turno de trabajo *es para continuar realizando las mismas operaciones que antes se efectuaban mediante 2 turnos al día*.

Por ello, aun cuando la reducción de la jornada implique un cambio en la organización del trabajo, consideramos que no existe la justificación suficiente para que los trabajadores a ser contratados para ocupar el nuevo tercer turno de trabajo se vinculen a través de un contrato temporal por reconversión empresarial.

- 3.5. Finalmente, cabe indicar que la presente opinión técnica no emite ninguna valoración sobre la jornada de trabajo descrita por la empresa, ni sobre la modificación que operaría en la misma; cuestiones que deben ceñirse, desde luego, al marco laboral vigente.

⁴ Toyama Miyagusuku, Jorge (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, p. 76.

⁵ Sanguineti Raymond, Wilfredo (2008). Op. Cit., p. 46.

⁶ Arce Ortiz, Elmer (2008). Op. Cit., p. 193.

⁷ Sanguineti Raymond, Wilfredo (2008). Op. Cit., p. 46.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

IV. CONCLUSIÓN

Si el cambio organizativo únicamente consiste en la modificación colectiva de la jornada de trabajo (de 2 turnos de 12 horas a 3 turnos de 8 horas), consideramos que no existe justificación suficiente para que los nuevos trabajadores a ser contratados para realizar el tercer turno de labores se vinculen con la empresa a través de un contrato temporal por reconversión empresarial.

Atentamente,

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