

LABORAL

Contratación temporal de alto riesgo

Un nuevo criterio de la Sunafil ha dispuesto que los contratos temporales que no estén debidamente justificados ahora pasarán a considerarse indefinidos.

La falta de rigor o justificación al firmar contratos de trabajo por tiempo determinado ahora representará un riesgo mayor para las empresas. Y es que un nuevo criterio obligatorio del tribunal de la Sunafil estableció recientemente que la justificación de la temporalidad de la contratación deberá ser explicada con máximo detalle en el primer contrato de trabajo. De obviarse dicho requerimiento, la relación laboral pasará a ser considerada indeterminada y los empleadores enfrentarán mayores restricciones para dar por concluido el vínculo laboral.

Tras darse a conocer el nuevo criterio, Sunafil podrá imponer una multa de hasta \$270,000 por desnaturalización de la relación laboral a las compañías que no justifiquen correctamente por qué una contratación es por plazo determinado. Las empresas ya no podrán, por ejemplo, usar las prórrogas o renovaciones para subsanar la irregularidad. Y, de existir prórrogas o renovaciones, la causa que motivó la contratación deberá mantenerse sin alteraciones en dichas adendas. Es decir, la Sunafil ya no pondrá el ojo en el contrato más reciente, si no en el que inició la relación laboral.

Hoy, algunas empresas son poco exhaustivas al sustentar una contratación a plazo fijo o sólo usan modelos genéricos en sus contratos. "Algunos em-

pleadores van a pensar dos veces antes de recurrir, por ejemplo, a la contratación por necesidades de mercado, que tiene que ver con un incremento de la demanda. Es coyuntural o externo y, por eso, difícil de acreditar", advierte Aymé Limaco, *associate partner* en Equivalius. Las empresas deberán ser más precisas en cada caso, ya que estarán más expuestas a la discrecionalidad de la autoridad.

El nuevo criterio aplicará a nueve modalidades de contratación temporal. En promedio, estos contratos representan más del 60% de los del régimen general, según estima Juan Carlos Requejo, exsuperintendente de la Sunafil. Para reducir el riesgo, las gerencias legales deberán precisar ahora por qué la posición que

Un contrato a tres meses mal elaborado puede hacer que el trabajador pase a ser estable

demande su compañía cubrirá sus necesidades temporales. "El contrato tiene que decir explícitamente cuál es la necesidad y cómo puede documentarse. En un incremento de actividades, tendrá que señalar cuál es la nueva línea de negocio y relacionarlo a la contratación", remarca María Haydée Zagarra, socia de Rebaza, Alcazar & De las Casas.

Ahora, si por una justificación inadecuada la relación laboral cobra una duración indefinida, las empresas tendrán menos margen para darla por concluida, aunque desaparezcan las necesidades temporales que originaron la contratación. En ese caso y bajo los nuevos parámetros, el empleador tendría que recurrir a mecanismos más difíciles de acreditar, como el despido por falta grave. "Si utilizara el cese por vencimiento del contrato [temporal], el trabajador podría demandar que le reconozca el contrato [como] indefinido y la reposición o indemnización por despido arbitrario", advierte Carlos Cadillo, socio de Miranda & Amado. Así, un contrato a tres meses mal elaborado podría abrir la puerta para que el trabajador se convierta en estable. (KRA)

