

# Contratación Temporal por Aumento en la Producción

**Guillermo Boza Pró**

Abogado. Profesor de la P.U.C.

Expte. No 009-90-CD

Señores  
Gutierrez Ballón  
Chumpitaz  
Anchante

Lima, 22 de Marzo de 1990

ALEJANDRO VICENTE LAZARO CON VOLVO DEL PERU S.A.

## 1. ANTECEDENTES

Alejandro Vicente Lázaro (demandante) ingresó al servicio de la empresa VOLVO DEL PERU S.A. (demandada) el 23 de noviembre de 1987, laborando efectivamente en la misma hasta el 27 de julio de 1988 (8 meses y 4 días), impidiéndosele el ingreso al centro de trabajo el 1° de agosto del mismo año. El accionante fue contratado a plazo fijo, al amparo del D.L. 18138, suscribiendo un contrato vigente en el período comprendido entre el 23 de noviembre de 1987 y el 31 de julio de 1988. La empresa justificó la necesidad de contratar personal eventual (a plazo fijo) debido a un incremento extraordinario en su producción: debía ensamblar 250 unidades, adicionales a las que había planificado para dicho año.

El litigio se reducía entonces a determinar si la naturaleza de la labor que realizaba el accionante era permanente, o eventual como sostenía la empresa. De ser lo primero, el contrato a plazo fijo que suscribiera con la empresa, aún con la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, sería ilegal ya que a labores de naturaleza permanente corresponde contratos de duración indeterminada, y por consiguiente, se encuentra amparado por el derecho de estabilidad laboral<sup>1</sup>.

Los fundamentos de la empresa que, justificaban, según ella, la contratación temporal, eran básicamente dos:

VISTOS en Audiencia Pública del 12 de marzo de 1990 ....; por sus fundamentos y CONSIDERANDO además; que el autor ha prestado servicios a la demandada, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 18138 mediante contrato que ha sido aprobado por la Autoridad de Trabajo, como aparece a fs. 38 a 38 vta; que el actor al suscribir el único contrato a fs. 38 se sometió a las condiciones pactadas, de acuerdo al principio de la buena fe y común intención de las partes; que al haber cesado el demandante al vencimiento de dicho contrato, como él mismo lo reconoce en su demanda a fs. 17, no tiene derecho a solicitar la calificación de despido al que se refiere la Ley 24514, que no lo ampara; que en lo demás el fallo se ha expedido de acuerdo al mérito del proceso y de la ley sin que el demandante en su recurso de apelación ni posteriormente haya desvirtuado sus fundamentos; CONFIRMARON la sentencia a fs. 107 a 108, que declara infundada la demanda, en los seguidos por don Alejandro Vicente Lázaro contra Volvo del Perú S.A.; y los devolvieron al Décimo Octavo Juzgado de Trabajo de Lima.

GUTIERREZ BALLON-CHUMPITAZ-ANCHANTE  
Adriana Serpa Relatora del Tercer Tribunal

1. Entendemos que tanto la estabilidad de entrada (preferencia por los contratos a plazo indeterminado) como la estabilidad de salida (protección contra el despido arbitrario), están recogidas por el artículo 48° de la Constitución Peruana. Ambas exigencias resultan indesligables y constituyen a la vez requisitos esenciales del derecho de estabilidad en el trabajo, a tal punto que la indefensión de cualquiera de ellos, haría vulnerable el derecho constitucional. En otras palabras, de nada sirve que el despido sólo proceda cuando medie una causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada, si el empleador tiene la posibilidad de contratar indiscriminadamente a plazo fijo, aún tratándose de labores permanentes. Sin embargo, es preciso señalar que ésto ha quedado desvirtuado por los ilegales e inconstitucionales Decretos Supremos que establecieron el Programa Ocupacional de Emergencia.

- a. Se invoca un aumento excepcional en la producción, en el período para el que se contrató al trabajador.
- b. El contrato de trabajo a plazo fijo fue aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

## 2. CONTRATACION TEMPORAL POR AUMENTO DE LA PRODUCCION

2.1. Una de las modalidades de trabajo temporal o propiamente eventual que las legislaciones y la doctrina suelen considerar, es precisamente el incremento transitorio de las labores ordinarias de la empresa. Sin embargo, dicha eventualidad, que justificaría la contratación de personal a plazo fijo, tiene que cumplir determinados requisitos, de forma tal que no se oculten una relación de trabajo distinta (permanente), en abierto fraude a la normativa laboral. MARTINEZ EMPERADOR señala que dichos requisitos son dos<sup>2</sup>:

a) Excepcionalidad o eventualidad propiamente dicha:

Supone la **naturaleza extraordinaria de la necesidad a atender**, por tanto, el incremento no es susceptible de repetirse periódicamente, **mucho menos en forma continua y permanente**, ya que en este caso, la situación dejaría de ser extraordinaria o excepcional para tornarse ordinaria y permanente, lo que ya no justificaría un contrato a plazo fijo.

b) Temporalidad o transitoriedad:

Es decir, que el incremento se restrinja a un determinado período, razón por la cual se exige que se asigne al contrato un plazo máximo de duración.

En consecuencia, como señala el propio tratadista, se requiere de circunstancias extraordinarias o excepcionales que justifiquen este tipo de contratación "ya que, de otro modo, la eventualidad perdería la causa objetiva que la caracteriza"<sup>3</sup>.

2.2. Consideramos que este planteamiento doctrinal tiene sede legal y jurisprudencial en nuestro medio:

2. MARTINEZ EMPERADOR, Rafael. Estabilidad Laboral en el Empleo y Contratación temporal. IELSS, Madrid, 1983, pág. 175.
3. Idem. pág. 178.
4. El reciente Reglamento del Decreto Ley 18138 (D.S. No 077-90-TR del 21-12-90), que fue promulgado en fecha posterior a la solución del presente caso, establece el contrato por necesidades del mercado como una modalidad del contrato de naturaleza temporal. Dicha norma señala en su Art. 6° que el contrato por necesidades de mercado "es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender situaciones coyunturales de mercado, promovidas en función de éste o por carácter estacional". Asimismo, se considera parte de esta modalidad "las actividades feriales, así como los incrementos regulares o periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante determinado período del año o de explotación de actividades continuas pero permanentes durante todo el año". De otro lado, en el Art. 14° se establece que el contrato a plazo fijo se considerará como de duración indeterminada si "se comprobara que la labor desempeñada por el trabajador no corresponde a la modalidad bajo la cual fue contratado conforme a las presente normas".
5. R.T.T. de 25.06.1975, en De la Torre Ugarte, Carlos. Jurisprudencia del Trabajo. T. III, Lima, 1980. pág. 220.
6. R.T.T. de 27.10.1976, en Angulo, Jorge. La Jurisprudencia del Derecho Laboral en el Perú. T. VI. Trujillo, 1976, pág. 33.

En efecto, el Decreto Ley 18138 señala expresamente que los contratos individuales a plazo fijo "sólo podrán celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza eventual o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a efectuar" (Art. 1). Esto quiere decir que, fuera de estos supuestos excepcionales, resulta improcedente e ilegal todo contrato a plazo fijo<sup>4</sup>.

El Fuero de Trabajo por su parte, ha asumido esta misma posición, al insistir, en reiteradas ejecutorias, en el respeto de los supuestos recogidos por el citado dispositivo legal. Dos ejemplos:

"El contrato de trabajo a plazo fijo sólo procede cuando se trata de las labores que no son las ordinarias y continuas"<sup>5</sup>.

"Aún cuando el contrato haya sido celebrado a plazo fijo, el contrato en un centro minero en funcionamiento es de carácter permanente y en consecuencia debe considerársele de duración indeterminada"<sup>6</sup>.

2.3. Algunos hechos que demostrarían la naturaleza permanente de la labor:

No se niega la posibilidad de la empresa de contratar temporalmente cuando hay un excepcional crecimiento en la producción; pero para ello tienen que cumplirse los supuestos contemplados por la doctrina, nuestra legislación y jurisprudencia, lo que no sucedió en el presente caso. Tres razones lo demuestran:

a) Labor desempeñada por el actor: Se constató - con la visita inspectiva- que el accionante realizaba labores de naturaleza permanente: se desempeñaba como obrero operario de ensamblaje, en la sección de preensamblaje de ejes; sección que pese a haber sido despedido el trabajador sigue operando, lo cual demostraría el carácter permanente de dicha función.

b) Sucesivas prórrogas de contratos a plazo fijo: Es interesante resaltar los mecanismos utilizados por la empresa para disfrazar verdaderos contratos a plazo indefinido, no gozando en consecuencia de estabilidad laboral.

Así, la demandada contrató a muchos trabajadores que encontrándose en idéntico supuesto del actor (contrato a plazo fijo por mayor incremento en la producción de la empresa), vieron renovados sucesivas veces sus respectivos contratos de trabajo. También se dieron los casos, en los que se cesó a trabajadores contratados a plazo fijo, para luego admitir a otros para desempeñar la misma labor de aquellos.

Es evidente que la finalidad de estas modalidades de contratación en abierto fraude de ley<sup>7</sup>, es facilitar el cese del trabajador y evadir así, las normas sobre estabilidad en el empleo. De ser esto así como señalan reiteradas ejecutorias del Fuero de Trabajo<sup>8</sup>, por desnaturalizarse los contratos a plazo fijo, el cese deviene en injustificado y procederá la reposición<sup>9</sup>.

c) Incremento en la producción: Sobre este punto, hay que señalar en primer lugar, que quedó demostrado que los trabajadores a plazo fijo llegaron a ser en 1988 un número mucho mayor (157) que los trabajadores estables (112), lo que significa que la producción "excepcional" de la empresa era mucho mayor que la habitual y permanente.

En segundo término, el supuesto incremento excepcional de la producción no duró 3 meses, 6 meses ó 1 año, períodos razonables, y que suelen considerar las legislaciones comparadas<sup>10</sup>, sino por lo menos 5 años (1985-1989). Habría que preguntarse si puede hablarse de un crecimiento "excepcional" o "extraordinario" por un período tan largo.

Finalmente, hay que destacar que -la empresa- no ofreció como prueba, de su parte, un sólo documento que acreditara que tenía una demanda excepcional de 550 unidades como sostenía. Resulta inverosímil que una empresa se embarque en una producción de

550 unidades adicionales (buses y camiones), sin que medie contrato alguno.

### 3. APROBACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

Uno de los argumentos principales de la demandada y que fuera recogido por ambas sentencias para declarar infundada la demanda, consiste en la aprobación por la Autoridad de Trabajo, del contrato a plazo fijo. Se sostiene que no corresponde a las partes calificar la naturaleza eventual o accidental de las labores. Dicha calificación corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de un procedimiento especial, quien además ya se pronunció en el presente caso por la "legalidad de la contratación". Considero que estas apreciaciones no son del todo exactas.

Es cierto que existe un procedimiento de aprobación de los contratos a plazo fijo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, establecido en el Decreto Ley 18138. Sin embargo, esto no significa de ninguna manera que dicha aprobación convalide o no la ilegalidad de un contrato.

Significa sí lo contrario, es decir, que los contratos a plazo fijo que no cuenten con la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, serán nulos, por no haberse guardado las formalidades que la ley exige para su validez: se trata de una formalidad "ad solemnitatem". La jurisprudencia es unánime a este respecto. Pero, de ningún modo, puede decirse que ya se dió un pronunciamiento definitivo acerca de la "legalidad" del contrato; sencillamente porque no es competencia suya interpretar o discernir sobre la validez de fuentes normativas o no normativas. Dicha facultad discrecional recae en el Poder Judicial.

7. Para IRIZUBIETA FERNANDEZ, en el fraude de ley se superponen dos figuras jurídicas: "Una, la simulada, que aparece como formalmente única, es la que permite la aplicación de una norma legal distinta de la eludida, lo que produce habitualmente, resultados más beneficiosos para el defraudador. Otra, la disimulada, que no aparece formalmente enunciada, y que, de emerger al exterior, daría lugar a la aplicación de la norma defraudada" (El Abuso del Derecho y el Fraude de Ley en el Derecho del Trabajo, Editorial Colex S.A., Madrid, 1989, p. 64). De otro lado, FERNANDEZ GIANOTTI sostiene que los negocios "in fraudem", tienen como finalidad "conseguir un resultado prohibido; para no acatar, cuando se trata de la parte empleadora, el resultado de la vigencia de la ley imperativa laboral o de otra fuente, de la cual resultan derechos en favor del trabajador". Por ello concluye más adelante que "constituye conducta reprochable la utilización de diversos procedimientos para que la relación no aparezca con sus caracteres normales de continuidad e indeterminación en el plazo, a fin de eludir la aplicación en su plenitud de las normas tutelares del trabajador por despido arbitrario, o, en su caso, de la garantía de mantenimiento o estabilidad en su ocupación" (Fraude de Derechos Laborables: "Fraus omnia corrumpit", Lima, CIAT, 1989, pp. 5 y 19).
8. R.T.T. de 29.09.1980, Exp. No 3097-79 (En Actualidad Laboral, Lima, Mayo de 1981, pág. 42); R.T.T. de 02.04.1982, Exp. No 3109-81 (En De la Torre Ugarte, Carlos. Jurisprudencia del Trabajo. T. II. Lima, 1983, pág. 242); R.T.T. de 05.08.1987, Exp. No 175-87 (En Manual de Jurisprudencia Laboral H. y M. Ediciones, Lima, 1988, pág. 379). En la última ejecutoria señala p.e. que "Las sucesivas renovaciones de los contratos de trabajo a plazo fijo, al desvirtuar su temporalidad, convierten en injustificado el cese y procede la reposición".
9. Sostiene Alonso Olea, analizando la jurisprudencia española, que este tipo de pacto temporales, en los que el trabajo obedece a necesidades permanentes de la empresa, resulta ineficaz, ya que no tiene otra finalidad que la de poner fin al contrato, cuando el empresario lo estime conveniente. Por ello, señala igualmente, en estas situaciones, "la presunción está a favor de que el cese ha sido abusivo" (Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho Universidad Complutense. Madrid, 1983, pág. 209 y 210).
10. Por ejemplo, en Francia la Ordenanza Núm. 82-130 del 5-feb-1982, establece como plazo no más de seis meses. En España la Ley 8/1980 del 10-mar-1980 (Estatuto de los Trabajadores), fija un plazo de seis meses dentro de un período de doce meses.

En caso contrario, se estaría sustrayendo al Poder Judicial la competencia de discernir sobre la validez de normas y contratos, para otorgársela al Ministerio de Trabajo. Habría que preguntarse en todo caso si el Fuero de Trabajo no puede pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de los contratos de trabajo. ¿Es suficiente decir que se cumplió con las formalidades para quitarle al juzgador la facultad de atacar el fondo del asunto?, es decir, en el presente caso, constatar si realmente la labor desempeñada por el actor es de naturaleza temporal, o por el contrario permanente y en consecuencia no se justifica un contrato a plazo fijo.

De otro lado, se le está otorgando a la resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que aprueba los contratos de trabajo a plazo fijo, un valor de intocable que obviamente no tiene. El cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley sería suficiente para que sea totalmente válido. Debe recordarse, sin embargo, que nuestro ordenamiento jurídico, contempla la posibilidad de impugnarlos.

En efecto, el art. 29° del D.S. 03-83-TR, que regula la función inspectiva del Ministerio de Trabajo, establece que las actas elaboradas por los inspectores "constituyen instrumento público que merecen fe, mientras no se pruebe lo contrario".

Así mismo, el Código de Procedimientos Civiles (art. 406° y ss) y el D.S. 03-80-TR (art. 40°) sobre el valor probatorio de los instrumentos públicos, prevén que éstos pueden ser objeto de tacha o impugnación. El último dispositivo mencionado contempla, por ejemplo, que las partes pueden impugnar cualquier documento por considerar su contenido como no verdadero.

El caso analizado, partía del supuesto de considerar que la eventualidad de labores en la que se basa la suscripción del contrato a plazo fijo, no es tal, situación que no se convalida con la simple aprobación por la Autoridad de Trabajo<sup>11</sup>.

Finalmente debe (debió) tenerse en cuenta la línea jurisprudencial sentada por el Fuero de Trabajo, en el sentido que aún contando con la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el contrato a tiempo determinado no surtirá efectos, si el cargo o puesto desempeñado por el trabajador es permanente<sup>12</sup>.

Lo último tiene su fundamento, entre otras cosas, en el llamado principio de primacía de la realidad, como principio protector del ordenamiento jurídico laboral, unánimemente aceptado por la doctrina y jurisprudencia. Esto es, que poco interesa el mundo de las formalidades, lo que aparece en los textos o señalen los documentos; lo que debe importar entonces es lo que sucede en la realidad, por lo que hay que indagar más allá de las simples apariencias, primando lo que los hechos demuestran<sup>13</sup>.

#### 4. LA POSICION DEL FUERO DE TRABAJO

4.1. La sentencia de primera instancia (18° Juzgado de Trabajo) declaró infundada la demanda y tomó como único argumento previamente el hecho de haber sido aprobado el contrato a plazo fijo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, dejando de lado -como se ha expuesto-, importantes argumentos que demuestran la invalidez de dicha aprobación.

No se pronunció sobre la labor que desempeñaba el actor; no dijo nada acerca del incremento excepcional en la producción o sobre las prórrogas sucesivas de contratos de otros trabajadores de la empresa. Tampoco se refirió a la aplicación del principio de primacía de la realidad. Todo esto es algo que el juzgador prefirió no hacer.

En otras palabras, no se entró a analizar el fondo del asunto: la naturaleza de la labor realizada por el accionante.

4.2 La sentencia del Tercer Tribunal de Trabajo confirmó la de primera instancia. Tampoco entró a

11. La Resolución Ministerial No 430-90-TR ha introducido cambios sustanciales en el procedimiento de aprobación de los contratos a plazo fijo. Dicho dispositivo legal establece que: "...el contrato a plazo fijo o para obra determinada, se considerará aprobado a la presentación de la solicitud...", para lo cual será suficiente que a dicha solicitud se acompañe una declaración jurada del empleador, en la que indique que la labor que efectuará el trabajador es accidental o temporal. Posteriormente la Autoridad Administrativa de Trabajo "podrá" realizar una visita de inspección.

Como se sabe, la inspección que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo para verificar la eventualidad de la labor, que justificaría un contrato por tiempo determinado, no ha sido garantía eficaz para evitar el uso abusivo y fraudulento de la contratación temporal. El camino era entonces dar mayores garantías para la defensa del derecho de estabilidad laboral, mejorar los mecanismos existentes (ver Convenio No 158 y Resolución No 166 de la OIT), pero no, al amparo de la pretendida simplificación administrativa (en la que se ampara la Resolución Ministerial en cuestión), afectarlos o suprimirlos, dejando sin protección derechos fundamentales de los trabajadores. Creemos que esta situación hace indiscutible, la calificación de los contratos de trabajo a plazo fijo de parte del Poder Judicial.

12. R.T.T. de 09.11.1975: "No surte efecto el contrato a tiempo determinado aunque esté aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo si el cargo o puesto es permanente" (en Angulo, Jorge. Ob. cit. pág. 48).

13. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 252. De la misma opinión son De la Cueva, Deveali, Caldera, todos ellos citados por el autor.

analizar sobre el fondo del asunto. Recogió en esencia los mismos argumentos de la recurrida. Sin embargo, añadió un fundamento adicional realmente inverosímil.

En efecto, en el segundo considerando de la comentada resolución se señala que:

"... el actor al suscribir el único contrato a fs. 38 se sometió a las condiciones pactadas, de acuerdo al principio de la buena fe y común intención de las partes..."

Como puede apreciarse, el Tribunal utiliza un fundamento civilista para declarar infundada la demanda. Señala que el demandante queda sometido a las condiciones pactadas, de conformidad con el principio de la buena fe: principio propio del Derecho Civil, y que en todo caso hace una determinada y distinta manifestación en el ordenamiento jurídico laboral.

4.3. Al parecer, para el Tribunal, la relación laboral queda determinada por el contrato de trabajo, debiendo ejecutarse según lo pactado. Supongamos -sólo como hipótesis- que el trabajador pactó con su empleador que su remuneración mensual sería inferior al ingreso mínimo legal, que no gozaría de descanso semanal, que no tendría derecho al pago de horas extras por el trabajo realizado más allá de la jornada máxima de trabajo, o que no se le abonaría la compensación por tiempo de servicios una vez terminada la relación laboral, ¿habría perdido el trabajador el derecho a dichos beneficios?.

Una respuesta afirmativa, le daría un valor preponderante -que no tiene- a la autonomía de la voluntad, frente a normas de origen estatal o convencional. Recordemos que precisamente, el ordenamiento jurídico-laboral se caracteriza por limitar drásti-

camente la autonomía de la voluntad de los sujetos contratantes. En consecuencia, éstos no pueden pactar libremente lo que quieran<sup>14</sup>. Por ello, sostiene con razón GARCIA-PERROTE que el contrato de trabajo prácticamente ha quedado vaciado de contenido, ya que éste viene prefijado por las fuentes legales y convencionales, cuya finalidad fue desde el origen mismo del Derecho del Trabajo, el servir "como un contrapeso dirigido a compensar y equilibrar la desigualdad de poder que es inherente a la relación individual de trabajo, abandonándose la hipótesis de igualdad entre los sujetos de la relación contractual, y de ésta como efecto de un encuentro de voluntades libres e iguales"<sup>15</sup>.

De otro lado, una respuesta afirmativa -como la que sugiere la sentencia del Tribunal- nos llevaría a negar el principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado expresamente por nuestra Carta Fundamental (art. 57°)<sup>16</sup>, así como del ya tratado principio de la primacía de la realidad.

En el primer caso, porque el trabajador se estaría privando -aún voluntariamente- de determinados beneficios concedidos a su favor por la normativa<sup>17</sup>, y que, como se sabe, se trata de un acto prohibido por nuestro ordenamiento<sup>18</sup>, sancionado con la nulidad.

En el segundo caso porque se estaría dando mayor importancia a lo que figura en el texto que a lo que sucede en la realidad, no cumpliendo, en consecuencia, función alguna en el Derecho del Trabajo este principio.

4.4. El Tribunal confunde también el principio de buena fe. Este principio no significa de modo alguno que las partes queden sometidas a lo estipulado por ellas en su respectivo contrato de trabajo. Su aplicación no se encuentra en la constitución de la relación laboral, sino en la ejecución de la misma, por tratarse

14. Por eso señala DE LA VILLA que una de las manifestaciones más importantes del Derecho del Trabajo, es que las normas laborales de origen estatal se configuran como derecho necesario porque "sus mandatos se imponen a la autonomía de la voluntad, de modo que ésta no puede alterar las soluciones legales ya sea en sentido alguno (normas de derecho necesario absoluto, máximas y mínimas para las partes), ya sea para modificar in peius su contenido (normas de derecho relativo, únicamente mínimas para las partes).
15. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. Ley y Autonomía. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1987. pág. 16.
16. Artículo 57°, primer párrafo: "Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo".
17. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Obra citada, págs. 67 y 68.
18. Este principio protector del Derecho del Trabajo, que opera en fases distintas (precontractual, Constitución, desarrollo y extinción de la relación laboral, postcontractual) tiene un doble fundamento: El primero lo encontramos en el espíritu tuitivo del Derecho del Trabajo, que tiende a proteger al trabajador como la parte más débil de la relación de trabajo y que en tal condición, se presume un estado de necesidad por el que podría pactar contra las disposiciones laborales, con la finalidad de acceder o mantener determinado puesto de trabajo. El segundo fundamento sería el que señala que el ordenamiento jurídico contiene mecanismos de garantía interna que permite lograr su plena eficacia. En tal medida, las normas laborales consideradas de "orden público" no permiten ser desvirtuadas por los sujetos de la relación laboral. Ver Prado de Reyes, Francisco. "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores", en Revista de Política Social No 127, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1980.

el contrato de trabajo de uno de ejecución continuada, y que genera una relación duradera entre las partes<sup>19</sup>.

Como el objeto del contrato de trabajo es el trabajo como "actividad de carácter personal en la que queda implicada de una manera muy directa la persona del trabajador"<sup>20</sup>, se dice que el trabajador - también el empleador- debe cumplir su contrato de buena fe, por lo que se le exige "poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada"<sup>21</sup>.

Se trata en definitiva de una conducta que se le impone al trabajador durante el desarrollo de la relación laboral, y que le genera específicas obligaciones<sup>22</sup>:

- Deber de secreto: obligación que tiene el trabajador de mantener en reserva los secretos relativos a la explotación y negocios de su empleador (p.e. secretos de fabricación, secretos comerciales), no sólo mientras dure la relación laboral, sino también después de extinguirse ésta. Se busca proteger al empleador de sus competidores.

- Deber de no realizar trabajos para terceros durante la jornada de trabajo (o fuera de ella): puede

tratarse tanto de la "prohibición de concurrencia desleal" (no realizar actividades análogas o idénticas a las de su empleador) como de un "pacto de no competencia" (obligación del trabajador de prestar sus servicios en forma exclusiva para un solo empleador, quedando vedadas la ejecución de actividades - lícitas- para otros empresarios, durante la vigencia del contrato de trabajo).

- Prohibición de aceptar beneficios ofrecidos por terceros (p.e. comisiones), cuando el trabajador mediara en negocios por cuenta de su empleador, y en perjuicio de éste.

Como se aprecia, el llamado deber de "buena fe" supone en el ordenamiento jurídico laboral la obligación que asume el trabajador de "abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador y de cumplir aquéllos que tiendan a la protección de los intereses de éste"<sup>23</sup>, pero de ninguna manera la realización de actos que signifiquen el menoscabo de derechos que le han sido reconocidos o concedidos por la normativa laboral (constitucionalmente inclusive), como lo sería en el caso analizado, el desconocimiento del derecho de estabilidad en el trabajo, bajo la figura fraudulenta de un contrato a plazo fijo.

19. SALA FRANCO, Tomás (Director). Derecho del Trabajo. Tirant lo Blanch, Valencia, 1989, p. 522.

20. Idem. pág. 522.

21. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del derecho del trabajo. Obra citada. pág. 306. Por esa razón, sostiene el citado autor, que hay quienes vinculan -TISEMBAUM p.e.- al principio de buena fe con el de "reconocimiento".

22. Ver: MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos S.A. Madrid, 1986. págs. 302 y ss.

23. DURAND, Paul. Traité de droit du travail, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo. Obra citada. pág. 314.