

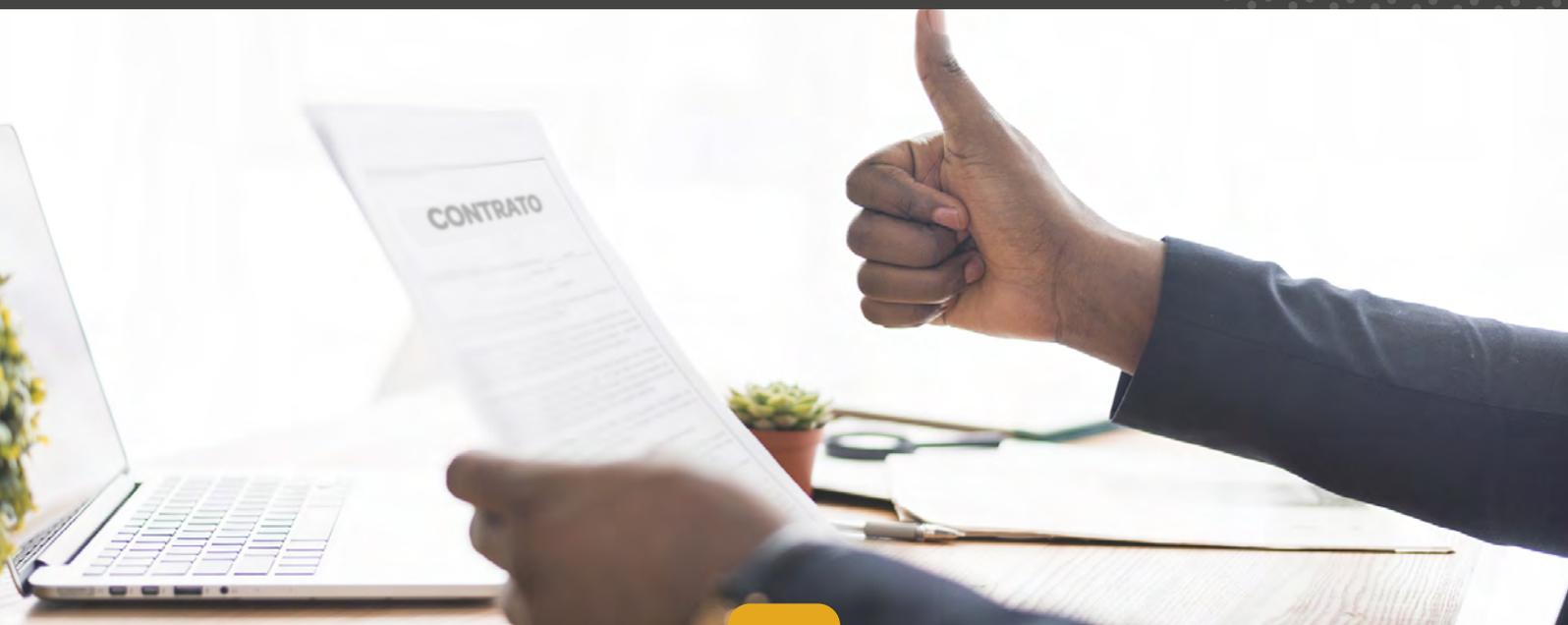
Contratos de trabajo sujetos a modalidad en la actividad privada



¿Cuándo pueden celebrarse?

Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Fuente: Artículo 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 75 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR



¿Qué tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad existen?

Contratos de naturaleza temporal

- Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
- Contrato por necesidades del mercado
- Contrato por reconversión empresarial

Contratos de naturaleza accidental

- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia

Contratos de obra o servicio

- Contrato específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada

Fuente: Artículos 54,55 y 56 del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Contratos de naturaleza temporal

Contrato por inicio o incremento de actividad

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.



Su duración máxima
es de tres años

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Fuente: Artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Contrato por necesidades del mercado

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel 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.

Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e 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.

Fuente: Artículo 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR



Contrato por reconversión empresarial

Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.



Su duración máxima
es de dos años

Fuente: Artículo 59 del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Contratos de naturaleza accidental

Contrato ocasional

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.



Su duración máxima es de
seis meses al año

Fuente: Artículo 60 del Decreto Supremo N°003-97-TR.



Contrato de Suplencia

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.



Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

El contrato de suplencia, deberá contener la fecha de su extinción.

Fuente: Artículo 61 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 77 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.



Contrato de emergencia

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Fuente: Artículo 62 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 78 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.



Contratos para obra o servicio

Contrato para obra determinada o servicio específico

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Fuente: Artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 79 del Decreto Supremo N° 001-96-TR

Contrato intermitente

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Fuente: Artículos 64; 65 y 66 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



Contrato de temporada

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y,
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Derecho a ser contratado.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Para ello, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Fuente: Artículos 67, 68, 69, 70 y 71 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Fuente: Artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



Normas comunes a los contratos sujetos a modalidad

Podrán celebrarse contratos por periodos menores sin exceder los límites

- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.
- La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

Fuente: Artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 86 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Podrán celebrarse contratos sucesivos bajo distintas modalidades sin superar duración máxima

- En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Fuente: Artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Período de prueba

- En los contratos sujetos a modalidad, el periodo de prueba sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Fuente: Artículo 75 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 84 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.



Indemnización por despido arbitrario

- Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

Fuente: Artículo 76 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



Prohibición de contratar temporalmente a extrabajadores

- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades de contratación temporal, salvo que haya transcurrido un año del cese.

Fuente: Artículo 78 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

1

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.

2

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.

3

Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

4

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Fuente: Artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en: