

## 1ra. Clase



### CONTRATOS DE TRABAJO

#### Contrato de naturaleza laboral

**E**s el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona (trabajador) presta sus servicios a otra (empleador); sujeto a una jornada de exclusividad y bajo su dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración, por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

La **jornada** determina la hora de inicio de la prestación por parte del trabajador, la permanencia y la hora del término de la misma de modo **exclusivo**. La dependencia o **subordinación**, el trabajador presta sus servicios bajo orientación o dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las condiciones labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento al acuerdo pactado. Se considera remuneración, el íntegro que el trabajador recibe por la prestación de trabajo, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición.

Por otro lado, tenemos tener presente que, el costo de la prestación laboral es obligación del empleador.

#### Contrato de naturaleza civil

El Código Civil norma la modalidad de prestación de servicios: Locación de Servicios; por medio del cual "...el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución."<sup>1</sup>

El contrato laboral difiere de la locación de servicios en forma sustantiva; dado que, esta modalidad contractual es de naturaleza civil, donde las partes la constituyen el LOCADOR [quien presta el servicio] y el COMITENTE [quien requiere el servicio] a cambio de una retribución, sin estar sometido a una jornada de exclusividad, ni a dependencia o subordinación.

#### PERIODO DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS LABORALES

Es el tiempo que necesita el empleador para determinar si el trabajador cumple con las condiciones exigidas para el servicio. El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador adquiere estabilidad.

---

<sup>1</sup> Artículo 1764° del Código Civil.

Las partes pueden pactar un tiempo mayor si la naturaleza del trabajo lo permite. La ampliación del periodo no podrá ser mayor de seis meses, incluido los tres meses, en caso de trabajadores calificados y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeñan cargos de confianza.

### **Exonerados del Periodo de Prueba**

Están exonerados del periodo de prueba:

- a. Los trabajadores que ingresen por concurso.
- b. Los que reingresen al servicio del mismo empleador; salvo que el trabajador reingrese a un puesto notoria y cualitativamente distinto al que ocupaba anteriormente.
- c. Aquellos que lo hayan estipulado por pacto expreso.

El número de trabajadores en periodo de prueba no puede exceder el 10% del total de trabajadores.

En los contratos sujetos a modalidad hay periodo de prueba legal o contractual, solo rige en el primer contrato, si luego se renueva o prorroga el contrato.

### **TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO DE NATURALEZA LABORAL**

Los contratos de trabajo en razón al tiempo o duración de la relación laboral, pueden ser:

#### **A. A tiempo indeterminado**

Son aquellos que no tienen una fecha cierta de término o de duración de la relación laboral establecido en el contrato.

#### **B. A tiempo determinado (plazo fijo)**

Contrario al de tiempo indeterminado, estipulan un plazo de duración de la relación laboral; por lo que también reciben el nombre de contrato a plazo fijo.

Este tipo de contrato tiene modalidades contractuales; los cuales podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajos intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Podrán celebrar contratos de trabajos sujetos a modalidad, las empresas privadas, así como las empresas del Estado e Instituciones cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada.

**Las modalidades contractuales, son:**

#### **1. De Naturaleza Temporales**

##### **1.1 Contrato por Inicio o Incremento de Actividad**

Es aquel contrato celebrado entre el empleador y el trabajador para:

- a. Dar inicio a una nueva actividad de la empresa.
- b. Instalación o apertura de nuevos establecimientos.
- c. Instalación o apertura de nuevos mercados.
- d. Incremento de las actividad existentes dentro de la misma empresa.

La duración máxima del contrato por Inicio o Incremento de Actividad no debe exceder de los tres años.

### **1.2 Contrato por Necesidad de Mercado**

El contrato temporal por necesidad de mercado es aquel que se celebra entre el trabajador y el empresario 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 el personal permanente.

Su duración máxima es de seis meses al año.

### **1.3 Contrato por Reconversión Empresarial**

Es un contrato temporal 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.

## **2. De Naturaleza Accidental**

### **2.1 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.

### **2.2 Suplencia**

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

### **2.3 Emergencia**

El contrato accidental de emergencia es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

Su duración debe coincidir con la duración de la emergencia no pudiendo exceder de un año.

## **3. De Obra o de Servicio**

### **3.1 Obra Determinada o Servicio Específico**

Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador con el objeto previamente establecido y de duración determinada.

Su duración será la que resulte necesaria.

### **3.2 Intermitente**

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

Si se conviene en la permanencia del trabajador, el tiempo de servicio y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinará en función del tiempo efectivamente laborado.

### **3.3 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 cumple sólo en determinadas épocas del año.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por tres temporadas tendrá derecho a ser contrato para las temporadas siguientes, si la suma de los periodos laborados supera el año calendario.

## **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Las causas de suspensión del contrato de trabajo son:

- a. Invalidez temporal.
- b. La enfermedad y el accidente comprobados.
- c. La maternidad durante el descanso pre y post natal.
- d. El descanso vacacional.
- e. Licencia para desempeñar cargos cívicos y para cumplir con el servicio Militar Obligatorio.
- f. La sanción disciplinaria.
- g. En ejercicio del derecho de Huelga.
- h. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.
- i. La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superiores a tres meses.
- j. El permiso o licencia concedida por el empleador.
- k. En caso fortuito y la fuerza mayor.
- l. Otros estipulados en el contrato.

## **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La extinción del contrato de trabajo es la rotura del vínculo laboral por causas determinadas por la ley.

Las causas de extinción del contrato de trabajo son:

- a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d. El mutuo disenso entre el trabajador y empleador.
- e. La invalidez absoluta permanente.
- f. La Jubilación.
- g. El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- h. La sentencia judicial ejecutoriada.
- i. El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la ley.

---

#### **REFERENCIAS LEGALES SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL GENERAL**

- Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997) "*Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*".
- Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997) "*Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral*".
- Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) "*Reglamento de Ley de Fomento al Empleo*".
- Ley N° 30036 (05/06/2013) "*Ley de Teletrabajo*".

#### **REFERENCIAS LEGALES SOBRE CONTRATACIÓN CIVIL [Locación de Servicios]**

- Artículos del 1764° al 1770° del Código Civil, aprobado por Decreto Legislativo N° 295.