



Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

- No celebrar por escrito, y en los plazos previstos, contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- No entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios.

- Num. 25.21 del art. 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Art. 83 del Decreto Supremo N°001-96-TR.



INFÓRMATE:

Si deseas mayor información sobre el contrato de trabajo, llámanos:

LÍNEA GRATUITA PARA CONSULTAS

 **0-800-1-6872**



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

► **Sede Central**
Av. Salaverry N° 655, 2do piso, Jesús María - Lima

► **Intendencia de Lima Metropolitana**
Av. Arenales N° 815 - 821, Cercado de Lima - Lima
☎ 001 - 3902800

www.sunafil.gob.pe  /SunafilPeru  @SunafilPeru  Canal Sunafil



NUESTRAS INTENDENCIAS

Áncash	Jr. José de Sucre N° 1226 - Urb. Soledad Baja, Huaraz	☎ 043 - 426810
Ayacucho	Cooperativa Trabajadores del Sector Público, Mz. N, Lote 9 - Ayacucho	☎ 066 - 287578
Arequipa	Calle Mariano Melgar N° 623, Urb. La Libertad, Distrito de Cerro Colorado - Arequipa	☎ 054 - 478420
Cajamarca	Jr. Silva Santiesteban N° 183 - Cajamarca	☎ 076 - 507033
Callao	Av. Sáenz Peña N° 214 - Callao	☎ 001 - 3895525
Chimbote (Oficina zonal)	Av. Francisco Bolognesi N° 109, Chimbote, Provincia del Santa - Áncash	☎ 043 - 467056
Cusco	Av. Camino Real N° 100, Urb. Magisterial - Cusco	☎ 084 - 287049
Huánuco	Jr. Huánuco N° 756 - Huánuco	☎ 062 - 517629
Ica	Calle Orquideas N° 158, Mz. I-3, Lote 8, Urb. San Isidro - Ica	☎ 056 - 237456
Junín	Av. Leandra Torres N° 215, Huancayo	☎ 001 - 3902800 anexo 6404
La Libertad	Jr. Cavero y Muñoz N° 707-709, Urb. Las Quintanas	☎ 044 - 543434
Lambayeque	Calle Abtao N° 130, Urb. Santa Victoria, Chiclayo - Lambayeque	☎ 074 - 269437
Lima Región	Jr. San Román N° 420, Huacho	☎ 001 - 3902800 anexo 2701
Loreto	Jr. La Condamine N° 173 - Iquitos	☎ 065 - 235792
Madre de Dios	Jr. Lambayeque N° 656, Puerto Maldonado	☎ 001 - 3902800 anexo 8201
Moquegua	Av. Andrés Avelino Cáceres L-5 - Moquegua	☎ 053 - 463261
Pasco	Av. Los Incas Mz. E, Lote 5, Sector Salud, Yanacancha	☎ 001 - 3902800 anexo 6301
Piura	Mz. M, Lote 5, Urb. Miraflores, Castilla - Piura	☎ 073 - 474112
Puno	Av. 4 de Noviembre N° 514, Barrio San Martín - Puno	☎ 051 - 207897
San Martín	Jr. Antonio Raymondi N° 519, Tarapoto	☎ 001 - 3902800 anexo 4204
Tumbes	Calle José Galvez N° 225 - Tumbes	☎ 072 - 506431



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



EL CONTRATO DE TRABAJO

Estamos trabajando.



SABÍAS QUE...

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un trabajador/a (necesariamente una persona natural) y un empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

ELEMENTOS

- Remuneración**
Es el íntegro de lo que el trabajador/a percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.
- Prestación personal de servicios**
Es la actividad realizada directamente por el trabajador/a como persona natural; es decir, sin asistencia de dependientes.
- Subordinación**
Es el rasgo distintivo del contrato de trabajo, el cual permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar, dentro de los márgenes de razonabilidad y proporcionalidad, al trabajador/a.

PERIODO DE PRUEBA



El periodo de prueba tiene por objeto que el empleador evalúe los conocimientos y aptitudes del trabajador para el desarrollo de las labores encomendadas, el cual como regla general, no puede exceder los 3 meses desde el inicio de la relación laboral.

En los casos de trabajadores de confianza y dirección, el periodo de prueba puede ser hasta 6 y 12 meses, respectivamente.

Durante dicho plazo, el empleador puede extinguir la relación laboral sin expresión de causa y, en caso que el trabajador/a lo supere, adquiere protección contra el despido.

Los contratos de trabajo, **por su duración**, pueden ser indeterminados o sujetos a modalidad.

CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO



Pueden ser verbales o escritos y no exigen formalidad

CONTRATOS A PLAZO DETERMINADO



Deben celebrarse por escrito y exigen una serie de formalidades reguladas en la ley

El **contrato de trabajo sujeto a modalidad** es la excepción a la regla general, que es la contratación laboral a tiempo indeterminado, y obedece siempre a una causa objetiva; es decir, a un motivo justificado y real que sustente la temporalidad de la relación laboral.

Los principales contratos de trabajo **sujetos a modalidad** previstos en nuestra legislación:

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD			PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN
DE NATURALEZA TEMPORAL	POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	Inicio de una nueva actividad productiva 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.	3 AÑOS
	POR NECESIDADES DE MERCADO	Incremento coyuntural e imprevisible de la demanda originado por variaciones del mercado.	5 AÑOS
	POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	Reorganización de actividades por causas tecnológicas, productivas, organizaciones o similares.	2 AÑOS
DE NATURALEZA ACCIDENTAL	OCASIONAL	Necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	6 MESES AL AÑO
	DE SUPLENCIA	Reemplazo de un trabajador titular cuya relación laboral se encuentra suspendida.	RETORNO DEL TITULAR
	EMERGENCIA	Por caso fortuito o fuerza mayor.	CULMINACIÓN DE LA EMERGENCIA

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD			PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN
PARA OBRA O SERVICIO	PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	Una obra determinada o servicio específico.	FIN DE OBRA O SERVICIO
	INTERMITENTE*	Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa son permanentes pero discontinuas.	SIN PLAZO LÍMITE
	DE TEMPORADA	Necesidades permanentes en ciertas épocas del año (cíclicas determinables).	SIN PLAZO LÍMITE

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el/ la mismo/a trabajador/a 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 5 años.

UN CONTRATO A PLAZO FIJO SE DESNATURALIZA:

- Si el trabajador/a continúa laborando después de la fecha de vencimiento de su plazo o de alguna de sus prórrogas, o si su duración excede el plazo máximo aplicable a la modalidad específica empleada.
- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador/a continúa laborando después de concluida la obra o el servicio materia de contrato.
- Cuando se trata de un contrato de suplencia, si el titular del puesto sustituido no se incorpora vencido el término legal o convencional y el/la trabajador/a contratado/a continúa laborando.
- Si el trabajador/a logra demostrar que el empleador ha defraudado las normas laborales que regulan los contratos de trabajo a plazo fijo.

¡Atención!

Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser contratados temporalmente, salvo que haya transcurrido un año del cese.