



SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD



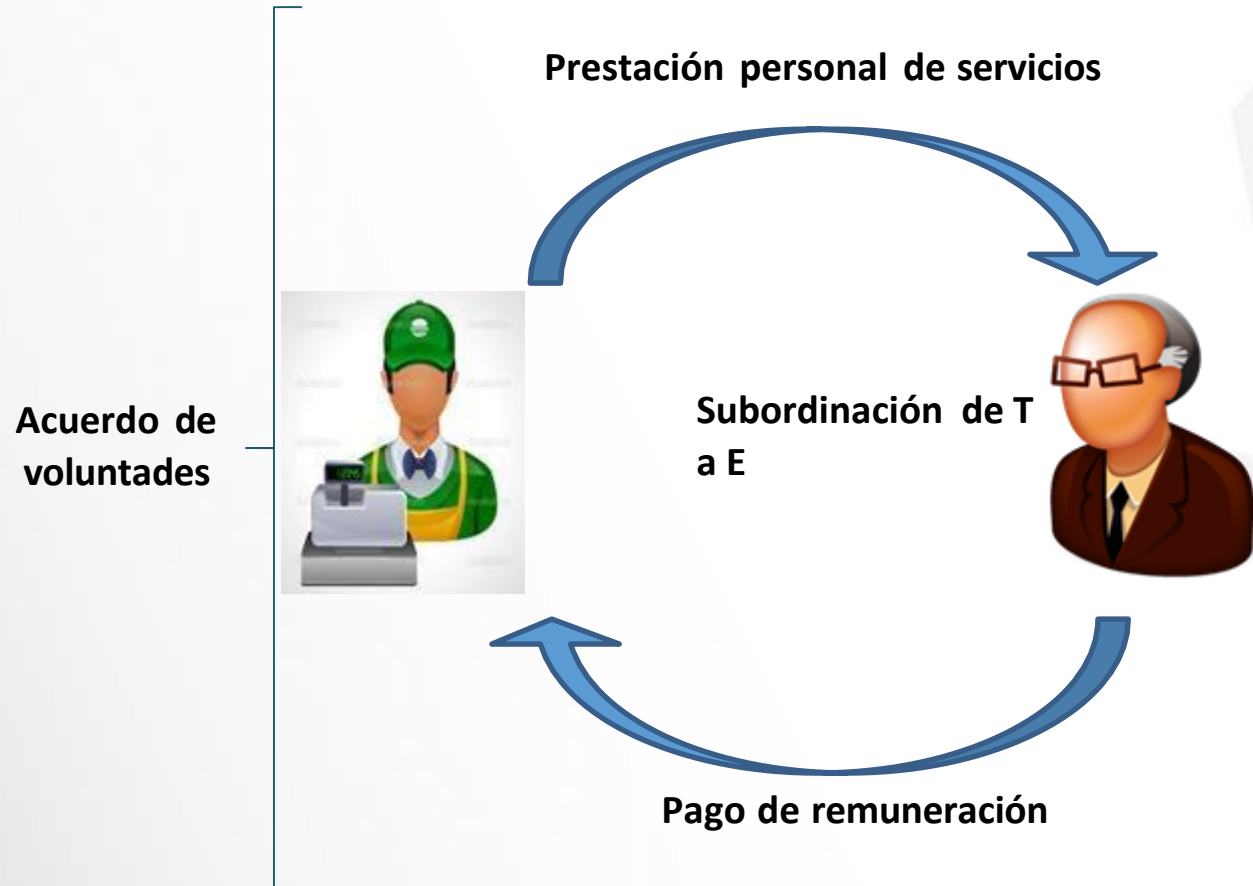
# BASE LEGAL



## NORMATIVA NACIONAL

- D.S N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”.

# EL CONTRATO DE TRABAJO

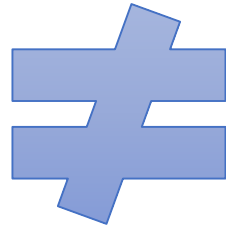


**Acuerdo** de voluntades entre un **trabajador/a** (necesariamente una persona natural) y un **empleador** (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

# CONTRATO DE TRABAJO VS CONTRATO DE LOCACIÓN

## Contrato de trabajo

- Prest. pers. de servicios
- **Subordinación**
- Remuneración



## Locación de servicios

- Prest. pers. de servicios
- **Autonomía**
- Contraprestación (honorarios, retribución)



# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



## PRESTACIÓN PERSONAL

La actividad cuya realización es objeto del contrato de trabajo es específica de un trabajador determinado.



## REMUNERACIÓN

- Es la retribución otorgada al trabajador como contraprestación de sus servicios.
- Es el pago al trabajador por la puesta a disposición de su actividad.
- Puede ser en dinero o en especie.
- La remuneración es de libre disposición.

# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



## SUBORDINACIÓN

Es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual **el trabajador le ofrece su actividad al empleador y le confiere el poder de conducirla.**

Se produce una doble situación:

- ✓ Sujeción, del lado del trabajador.
- ✓ Dirección, del lado del empleador.

**Contenido del poder de dirección: Permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.**

# REGLAS GENERALES EN LA CONTRATACIÓN



## Reglas

Preferencia por la contratación laboral a plazo indeterminado

Aplica el **periodo de prueba** previsto en la legislación laboral

Los contratos a plazo indeterminado no exigen formalidad escrita; pero si los sujetos a modalidad.

# PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD



En caso de **DISCORDANCIA** entre los hechos y lo que surge de los **DOCUMENTOS**, se otorga preferencia a lo que sucede en el terreno de los **HECHOS**.

# PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD A PLAZO INDEFINIDO



- Si se verifica la existencia de los **3 elementos esenciales** del contrato de trabajo, se **PRESUME** una **relación laboral a plazo indeterminado (Principio de Continuidad)**.
- Por **excepción**, se podrá contratar a temporalmente o a plazo fijo, **siempre que se cumplan los requisitos exigidos (Principio de Causalidad)**.

# CONTRATACIÓN SUJETA A MODALIDAD





# TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO



# CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

| CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD                |  |  |
|--|--|--|
| Género                                       | Especie  | Causa  |
| Temporal<br>(artículo 54 del D.S. 003-97-TR) | Inicio o incremento de actividad (artículo 57) <i>(d.m 3 años)</i> | <b>El inicio de una nueva actividad empresarial.</b> Para tal efecto debe entenderse como inicio de una nueva actividad empresarial, tanto el <i>inicio de la actividad productiva</i> , como la <i>posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados</i> , así como el <i>inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa</i> . |
|  | Necesidades de mercado (artículo 58) <i>(d.m 5 años)</i>           | La atención de <b>incrementos coyunturales de la producción originada por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado</b> , 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. Tales situaciones deben ser temporales e imprevisibles.   |
|  | Reconversión empresarial (artículo 59) <i>(d.m 2 años)</i>         | La sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general <b>toda variación</b> de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos  |

# CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

| CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD                     |   |   |
|---|---|---|
| Género  | Especie   | Causa   |
| Accidental<br>(artículo 55 del<br>D.S. 003-97-TR) | Ocasional (artículo 60) <i>(d.m 6 meses al año)</i>             | La atención de necesidades transitorias <b>distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.</b>   |
|   | Suplencia (artículo 61) <i>(d.m lo que sea necesario)</i>       | La <b>sustitución de un trabajador estable</b> cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente o disposiciones convencionales. |
|   | Emergencia (artículo 62) <i>(d.m lo que dure la emergencia)</i> | Atender las <b>necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor</b>  |

# CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

| CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD                                  |  |  |
|--|--|--|
| Género   | Especie  | Causa  |
| <b>Obra o servicio</b><br><br>(artículo 56 del D.S. 003-97-TR) | Obra o servicio específico (artículo 63) (d.m lo que resulta para concluir la obra; CS 8 años) | Cubrir actividades con <b>objeto previamente establecido y de duración determinada</b>   |
|  | Intermitente (artículo 64) (d.m no tiene)  | Cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son <b>permanentes pero discontinuas</b>   |
|  | Temporada (artículo 67) (d.m depende de la duración de la temporada)                           | Atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que <b>se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes</b> en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva. |

# OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

- Los **contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales** a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. **(artículo 80 del D.S. 003-97-TR)**
- Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas. **(artículo 81 del D.S. 003-97-TR)**
- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el Título II de la LPCL podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

# PRINCIPALES CAUSALES DE DESNATURALIZACIÓN

1. El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del contrato y/o el máximo legal permitido

2. El trabajador continúa laborando luego de concluida una obra materia de contrato sin haber operado la renovación

3. El trabajador continúa la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.

4. El trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas.



# PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

## ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN EN RELACIÓN CON LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO

El Inspector deberá solicitar la **documentación pertinente** en relación con la **naturaleza de cada contrato** sujeto a modalidad utilizado por el empleador.



La inexistencia de un contrato sujeto a modalidad, formalmente suscrito, acarrea la apreciación de un vínculo laboral de duración indeterminada.

### CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

#### INICIO DE ACTIVIDADES

- Constancia de inscripción de la empresa o Escritura Pública de Constitución.
- Licencia de funcionamiento o autorización de la autoridad competente.

#### INSTALACIÓN O APERTURA DE NUEVOS ESTABLECIMIENTOS

- Documento que acredite la propiedad, posesión o autorización de uso del inmueble del nuevo establecimiento.

#### INICIO DE NUEVAS ACTIVIDADES O INCREMENTO DE LAS YA EXISTENTES

- Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad para desarrollar la nueva actividad.
- Registro de compras y de ventas.
- Guías de remisión.
- Facturas y/o comprobantes de pago.

### CONTRATO POR NECESIDAD DE MERCADO

- Documentos que acrediten la variación sustancial de la demanda del mercado, incluyendo las cíclicas y de temporada.
- Documento que acredite el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de la empresa.
- Libros Contables.
- Registro de compras y de ventas.
- Guía de remisión.
- Facturas y/o comprobantes de pago.

### **CONTRATO OCASIONAL**

- Acta, constancia de inscripción o escritura pública de constitución de la empresa, donde consta la actividad habitual.
- Organigrama de la empresa o cualquier documento idóneo para identificar la estructura organizacional, con detalle de áreas y puestos de trabajo.
- Documento de gestión interna que justifiquen la necesidad transitoria para la contratación.

### **CONTRATO DE EMERGENCIA**

- Documentos emitidos por terceros, pertinentes, que acrediten la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor.

### **CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO**

- Contrato civil de obra y/o locación de servicios que contiene la descripción de la ejecución de la obra o el servicio a realizarse, de ser el caso.
- Documentos internos que acrediten la existencia de la obra o servicios.
- Documentos internos que permitan identificar las labores realizadas por los trabajadores de la obra o servicio.
- Documento de pago por la ejecución de la obra o servicio, entre otros.

### CONTRATO POR RECONVENCIÓN EMPRESARIAL

- Constancia de inspección de la constitución de la empresa.
- Licencia de funcionamiento y/o autorización de la autoridad competente de la actividad desarrollada y de la nueva actividad.
- Contratos, boletas, facturas u otros documentos que acrediten la adquisición o arrendamiento de maquinarias, equipos, instalaciones o implementación de medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos.
- Guía de remisión, cuando se trate de la adquisición de las maquinarias y equipos.
- Libros Contables.
- Registro de compras y ventas.

### CONTRATO DE SUPLENCIA

- Documentos idóneos y pertinentes que justifiquen la necesidad de reemplazar temporalmente al trabajador titular (licencia sindical, descanso médico, entre otros.)

# PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Los plazos de ampliación de las ordenes de inspección en materia de SST, sumadas al plazo original de la orden, en ningún caso deben ser mayor a 30 días hábiles.

En caso de accidente de trabajo seguido de muerte del trabajador, el plazo máximo es de 10 días hábiles, prorrogables por única vez hasta por el mismo plazo.

Máximo de 30 días prorrogables

Denuncia, solicitud, etc.

Orden de inspección

Asignación de Inspector (es)

Actuaciones inspectivas

Medidas inspectivas

Informe de Inspección o Acta de Infracción

Máximo de 10 días hábiles



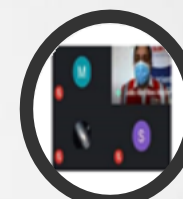
COMPROBACIÓN DE DATOS O ANTECEDENTES



REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA



VISITAS DE INSPECCIÓN A LOS CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO



COMPARECENCIA



*\*En el marco de la Emergencia Sanitaria y Nacional, se privilegiará los sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, para cualquier modalidad de actuación inspectiva; de forma excepcional se realizarán de forma presencial.*

# FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS



- En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el **INFORME** correspondiente y se archiva.



- En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el **ACTA DE INFRACCIÓN**, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.



# ASPECTOS SANCIONADORES

# INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

## D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

### INFRACCIONES MUY GRAVES

#### Artículo 25

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.

# CARÁCTER PROBATORIO PARA ACUDIR AL PROCESO JUDICIAL



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Los hechos acreditados en el curso de un procedimiento inspectivo laboral **constituirán valiosas pruebas a discutirse en un proceso judicial acerca de la desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad.**

# ESCALA DE MULTAS EXPRESADO EN SOLES

| Microempresa              |                                  |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
|---------------------------|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-------------|
| Gravedad de la infracción | Número de trabajadores afectados |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
|                           | 1                                | 2         | 3         | 4         | 5         | 6         | 7          | 8          | 9          | 10 y más    |
| Leve                      | 222.75                           | 247.50    | 346.50    | 396.00    | 445.50    | 544.50    | 693.00     | 792.00     | 891.00     | 1,138.50    |
| Grave                     | 544.50                           | 693.00    | 792.00    | 891.00    | 990.00    | 1,237.50  | 1,435.50   | 1,683.00   | 1,881.00   | 2,227.50    |
| Muy grave                 | 1,138.50                         | 1,237.50  | 1,435.50  | 1,584.00  | 1,782.00  | 2,029.50  | 2,326.50   | 2,673.00   | 3,019.50   | 3,366.00    |
| Pequeña empresa           |                                  |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
| Gravedad de la infracción | Número de trabajadores afectados |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
|                           | 1 a 5                            | 6 a 10    | 11 a 20   | 21 a 30   | 31 a 40   | 41 a 50   | 51 a 60    | 61 a 70    | 71 a 99    | 100 y más   |
| Leve                      | 445.50                           | 693.00    | 891.00    | 1,138.50  | 1,584.00  | 2,227.50  | 3,019.50   | 4,108.50   | 4,999.50   | 11,137.50   |
| Grave                     | 2,227.50                         | 2,920.50  | 3,811.50  | 4,801.50  | 6,237.00  | 8,019.00  | 10,345.50  | 12,028.50  | 13,909.50  | 22,275.00   |
| Muy grave                 | 3,811.50                         | 4,900.50  | 6,336.00  | 8,118.00  | 10,593.00 | 13,612.50 | 17,622.00  | 21,384.00  | 24,502.50  | 37,867.50   |
| No MYPE                   |                                  |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
| Gravedad de la infracción | Número de trabajadores afectados |           |           |           |           |           |            |            |            |             |
|                           | 1 a 10                           | 11 a 25   | 26 a 50   | 51 a 100  | 101 a 200 | 201 a 300 | 301 a 400  | 401 a 500  | 501 a 999  | 1 000 y más |
| Leve                      | 1,287.00                         | 4,405.50  | 6,237.00  | 11,533.50 | 15,345.00 | 18,463.50 | 26,235.00  | 37,669.50  | 53,806.50  | 76,824.00   |
| Grave                     | 7,771.50                         | 19,404.00 | 25,839.00 | 32,323.50 | 38,758.50 | 51,727.50 | 64,647.00  | 90,486.00  | 103,405.50 | 129,294.00  |
| Muy grave                 | 13,018.50                        | 25,987.50 | 39,006.00 | 57,222.00 | 70,191.00 | 91,030.50 | 117,018.00 | 156,024.00 | 208,048.50 | 260,023.50  |

# ¡CON ESTE APLICATIVO PODRÁS CORROBORAR SI TU EMPLEADOR TE HA REGISTRADO EN LA PLANILLA!

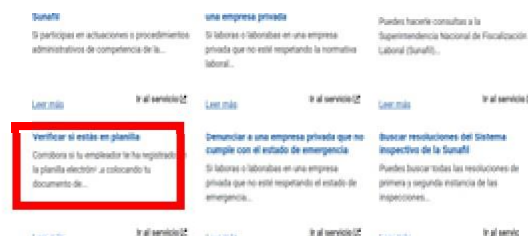
El empleador debe dar el alta en el T-Registro de la Planilla electrónica **dentro del día** en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios

1. Ingresar a la página web:  
[obrsuena.l](http://obrsuena.l)  
Opción: Veri/ao si estás en *planilla*

2. Ingresar en el botón verde:  
**Verifica si estás en planilla.**

3. Opción:  
Ingresar

 **VERIFICA  
TU CHAMB.**

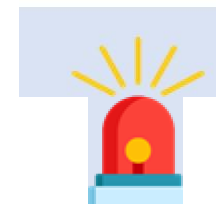
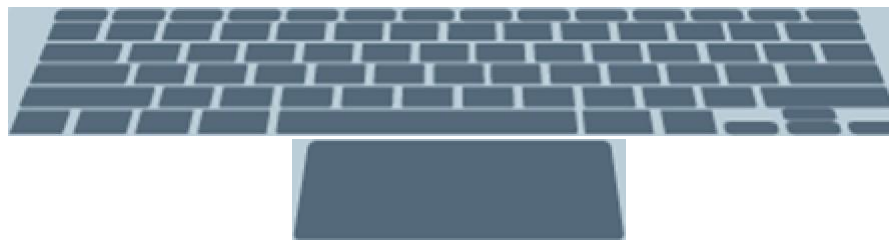


## Verificar si estás en planilla

Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica colocando tu documento de identidad y RUC de la empresa donde laboras.

Si no te encuentras, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa que cantidad de trabajadores incorporados a la pt rsuadir a tu empleador para que cumpla con

**estás en planilla**



Si no te encuentras en planilla, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa.



**¡EN TODO EL PROCESO LA RESERVA DE TU  
IDENTIDAD SE ENCUENTRA GARANTIZADA!**

# RECUERDA

## Ingresa a la Casilla electrónica SUNAFIL



**EMPLEADOR**

Actualiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica  
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>  
Opción casilla electrónica.



**TRABAJADOR**

Regístrate



Regístrate para obtener tu usuario y contraseña  
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>  
Opción casilla electrónica.

### ¡TEN PRESENTE!

La notificación a través de la casilla electrónica surte todos los efectos legales, como si fuera notificada en tu domicilio real y/o procesal.

### ¡RECUERDA!

Mantén actualizado tu correo electrónico, así podrás informarte oportunamente de las alertas de notificación, que SUNAFIL realice en tu casilla electrónica.

# ¡MUCHAS GRACIAS!



Av. Salaverry 655 - 4to. Piso.  
Jesús María, Lima - Perú.  
Call Center: **0-800-1-6872**

Central telefónica: **390-2800 (Opción 1)**



¿Tienes consultas o dudas  
sobre tus **derechos laborales?**

Bienvenido a nuestro nuevo sistema de  
atención de consultas laborales:

**SUNAFIL**  
**RESPONDE**