



DERECHO DE BENEFICIOS LABORALES

FORMALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

CONTRATO SUJETO A MODALIDAD

- POR ESCRITO OBLIGATORIAMENTE
- DEBE CONTENER LA CAUSA OBJETIVA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL
- NO SE REGISTRA ANTE EL MTPE

CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO

- POR ESCRITO O VERBAL
- NO SE REGISTRA ANTE EL MTPE

Para que hablemos de obligaciones laborales, debe existir un contrato de trabajo:

CONTRATO DE TRABAJO

- a) Elementos Esenciales
- b) Prestación Personal
- c) Remuneración
- d) Subordinación

DEL ACUERDO

- a) Acuerdo:
- b) Empleador
- c) Trabajador

BASE LEGAL: D.S. 003- 97-TR

CASACIÓN N°. 1581-97

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos sustanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de representación mercantil.

CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Normatividad: Código Civil (Art. 1764º al 1770º).

Elementos del contrato de locación de servicios:

- a) Prestación de servicios (no necesariamente personal).
- b) Retribución.
- c) Autonomía (no subordinación).

FORMALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

CONTRATO SUJETO A MODALIDAD

- SON CONTRATOS TEMPORALES PORQUE TIENEN UN PLAZO DE VENCIMIENTO
- SE CELEBRAN POR ESCRITO
- DEBE CONTENER LA CAUSA OBJETIVA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL
- NO SE REGISTRA ANTE EL MTPE (D.LEG. Nº 1246)

CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO

- NO CONTIENE PLAZO DE VENCIMIENTO
- POR ESCRITO O VERBAL
- NO SE REGISTRA ANTE EL MTPE

CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO

La contratación a plazo fijo es la excepción a la regla de acuerdo con nuestra legislación laboral; motivo por el cual, está sujeta a límites.

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

- a) 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.
- b) 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.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

PROHIBICIÓN DE RECONTRATACIÓN BAJO MODALIDAD.

Artículo 78.- Prohibición de recontractación bajo modalidad.

Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontractados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”.

DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 79.- Beneficios sociales de trabajadores bajo modalidad.

Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto

o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba”.

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.

Artículo 80.- Contratos laborales para exportación no tradicionales. Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley No 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos. Basta que la industria se encuentre comprendida en el DL No 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

Artículo 81.- Contratos en zonas francas u otro régimen especial. 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 82.- Contratos para otros servicios modales innominados. Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Artículo 83.- Aplicación supletoria. En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Son aquellos contratos cuyos trabajadores deben cumplir una jornada inferior a cuatro (4) horas diarias, a cambio podrán percibir una remuneración menor a la mínima vital, siendo proporcional según las horas laboradas.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Para esta modalidad contractual, no se prevén límites en cuanto a la cantidad máxima de trabajadores a ser contratados y al período de duración, lo que conlleva a la existencia de contratos a tiempo parcial por tiempo determinado o indeterminado.

No gozan de protección contra el despido arbitrario (Art. 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – causa justa más de 4 horas).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

REGULACIÓN NORMATIVA

Para que tenga validez, debe, necesariamente, celebrarse por escrito. Los trabajadores tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 04 horas diarias.

Se debe presentar el contrato al MTPE dentro de los 15 días calendarios de celebrado (3 originales).

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

BENEFICIOS SOCIALES

- En lo que respecta a la percepción de CTS los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a la misma, ya que no cumplen una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias (art. 4º del D.S. Nº 001-97-TR del 01.03.1997).
- En lo que respecta a vacaciones, los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a lo previsto en el Decreto Legislativo Nº 713 (vacaciones anuales de 30 días calendarios) ya que no cumplen la jornada mínima diaria de cuatro (4) horas (art. 11º del D.S. Nº 012-92-TR del 02.12.1992)

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

BENEFICIOS SOCIALES

- En lo que respecta a gratificaciones, los trabajadores a tiempo parcial si tendrán derecho a gratificaciones, ya que esta se otorga cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación del servicio (art. 1º de la Ley Nº 27735).
- Remuneración proporcional (aplicable a RMV – art. 3º RM Nº 091-92-TR).

LOS BENEFICIOS SOCIALES

