

# Contratación Laboral



# Contratación laboral de carácter temporal y a tiempo parcial

## Índice

Contrato de trabajo .....	2
Formas de celebración .....	2
Características del contrato .....	2
Contratos temporales y la estabilidad laboral.....	4
Aspectos preliminares sobre la contratación temporal .....	6
Tratamiento legislativo de los contratos temporales.....	7
Tipos de contratos temporales.....	8
Presentación.....	10
Plazo de contratación .....	11
Periodo de prueba .....	11
Desnaturalización de los contratos .....	12
Derecho de los trabajadores .....	12
Cumplimiento del contrato .....	13
Formalidades y sanciones .....	13
El contrato a tiempo parcial.....	14
Jornada de trabajo.....	15
Reducción de la remuneraciones.....	15
Exclusión DE beneficios laborales .....	16
Contratación a trabajadores extranjeros .....	17
Los derechos y beneficios sociales.....	23
Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros.....	24

# **Contratación laboral de carácter temporal y a tiempo parcial**

## **Contrato de trabajo**

Las normas laborales a nivel general no han desarrollado una definición exacta sobre el Contrato de Trabajo, en comparación a lo realizado la propia doctrina laboralista; sin embargo, en nuestro contexto nacional la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral – TUO N° 003-97-TR ha señalado que se presume la existencia del contrato a plazo indeterminado si no se ha suscrito ningún contrato y cuando se acredite la prestación de servicios en forma remunerada - subordinada.

Por ello, en términos generales, se podrá considerar preliminarmente que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador por el cual una de las partes se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo condiciones de subordinación, a cambio de una remuneración.

## **Formas de celebración**

Conforme a nuestra legislación vigente, el contrato de trabajo podrá ser celebrado en forma verbal o escrita conforme a la naturaleza de la prestación –indeterminado o temporal- en tanto que en los casos de los contratos sujetos a modalidad, tales contratos podrán ser validos si son celebrados conforme a los requisitos que se encuentran establecidos en la Ley.

Asimismo, la propia norma señala que el empleador podrá celebrar contratos conforme a tales modalidades, vale decir a plazo indeterminado o a plazo determinado o sujeto a modalidad, pudiendo ser -en ambos casos- a tiempo completo o a tiempo parcial.

## **Características del contrato**

La naturaleza jurídica del presente contrato se sustenta en los siguientes elementos definatorios:

- **Consensual.-** Basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione y surta sus efectos, es decir, para que el contrato de trabajo pueda ser válida no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de

orden público y normas imperativas, requieren de ciertas formalidades (por ejemplo: contrato del menor y adolescente, del extranjero, los contratos modales).

- **Oneroso.-** El servicio brindado por el trabajador hacia su empleador deberá generar una contraprestación a su labor, el mismo que se denomina remuneración. Tan es cierto es lo afirmado que el artículo N° 24 de nuestra Constitución Política del Perú de 1993 ha dispuesto con meridiana claridad que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Por lo que, si la prestación de servicios se realizara en forma gratuita, la misma no se configurará como un contrato de trabajo, al ser excluida expresamente por la Ley, por ejemplo, es el caso de los servicios prestados por familiares cercanos, el cual ha sido regulado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Derogatoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- **Sinalagmático.-** Las prestaciones deberán ser recíprocas e interdependientes, en la cual el empleador impartirá las órdenes correspondientes al trabajador y éste, en su condición de subordinado, se encontrará obligado a acatarlas, a cambio de una remuneración.
- **Personal.-** En términos jurídicos “Intuito Personae”, el trabajador debe realizar personalmente la labor encomendada, sin embargo, no invalida esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.
- **Subordinado.-** El trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes de dirección, fiscalización y sanción necesarias para la ejecución de las mismas, dentro de los límites de la proporcionalidad y la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
- **Conmutativo.-** Las partes conocen las prestaciones que deben realizar desde el inicio de la relación laboral; el trabajador conoce de la labor a que se ha obligado y el empleador la remuneración que va a generar la labor efectuada.

- **Bilateral.-** La relación jurídica laboral reúne a las dos partes intervinientes (trabajador y empleador), los cuales se obligan con determinadas prestaciones.
- **Tracto sucesivo.-** Su naturaleza es permanente, así se trate de un contrato indeterminado o determinado, lo cual no significa que en el contrato de trabajo, no puedan existir modificaciones posteriores al inicio de la relación laboral, pues éstas se pueden realizar cuando no sean sustanciales y sin afectar los derechos laborales del trabajador- Principio de Continuidad.
- **Principal.-** El contrato no depende de otro contrato para su validez y eficacia.

## **Contratos temporales y la estabilidad laboral**

Como lo ha señalado la doctrina laboral en reiteradas oportunidades, los contratos de naturaleza determinada (o también llamadas temporales) siempre han sido utilizada por los empleadores para poder obtener los servicios de los trabajadores<sup>1</sup>, en cuanto que las legislaciones más antiguas los regulaban sin mayores requisitos, librándolos al simple acuerdo de las partes. En tal sentido, la posibilidad de contratar a una persona por un tiempo definido de antemano siempre ha estado abierta a la sola voluntad del empleador, sin embargo la evolución teórica y legislativa que fue desarrollando el concepto de la estabilidad laboral trajo una regulación a esta modalidad contractual, configurándola conforme al Principio de Causalidad del contrato.

Por ello, diversas legislaciones extranjeras, primigeniamente, empezaron a adoptar la Estabilidad Laboral desde el inicio hasta la terminación de la relación laboral: al inicio, al restringirse o incluso prohibirse la concertación de contratos a término fijo, salvo cuando mediare la existencia de una justa causa para ello; al término, al restringirse o prohibirse el despido, excepto ante la existencia de una causa justa para la terminación. En tal causa, cierto sector de la doctrina<sup>2</sup> ya había definido que la Estabilidad Laboral no solo se encontraba referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que se debería imponer el respeto al Principio de Causalidad en la contratación

---

<sup>1</sup> MARIO PASCO COSMOPOLIS, "Contratos Temporales: Exposición y Crítica", Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 68, Lima, 2012, pág. N°496

<sup>2</sup> FELIPE VILLAVICENCIO TERREROS, "El Derecho al Trabajo: En tránsito del Despido libre al Derecho Constitucional garantizado", Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 71, Lima, 2013, pág. N° 302.

temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tienen la misma característica; por ello, la contratación temporal se sustenta legalmente debe corresponder a una necesidad transitoria, que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato, es esta la característica que, elevada a la categoría del Principio de Continuidad.

En consecuencia, para analizar la validez de los contratos temporales, nosotros partiremos de la premisa que la Estabilidad en el Trabajo es un Principio fundamental que, aunque no se consagre bajo leyes fundamentales, es reconocida de modo implícito al acoger el derecho al trabajo en tanto que engloba<sup>3</sup> (a nuestro criterio) a todos los caracteres propios de una relación individual<sup>4</sup> y colectiva de un marco laboral sin distinción, por lo que valorizamos a algunos aportes teóricos como sólo construcciones abstractas que no pueden llegar a entes objetivos o la llamada realidad conocida<sup>5</sup>.

Además, también consideraremos dentro de nuestra premisa la idea del profesor argentino DE FERRARI <sup>6</sup> quien plantea la noción de Estabilidad incorporada al derecho del trabajo a través de las normas sobre huelga, accidentes, venta o cierre de establecimientos, enfermedad<sup>7</sup>, con finalidad dirigida, si es posible, a toda la vida activa del trabajador, incluyendo en el derecho positivo normas tendientes a impedir que la enfermedad, el embarazo, etc., pongan, como antes, fin al contrato en razón de que a continuación de la relación se considera siempre socialmente conveniente; sin embargo, no compartimos la idea por el que este concepto se encuentra restringiendo a sancionar formas irregulares o sujetas al abuso de derecho.

Sin embargo, consideramos que esta posición (aunque considere criterios aceptables como la protección al despido ad nutum en ámbito constitucional) no toma en cuenta el amplio marco de protección que desarrolla el criterio de Estabilidad Laboral ya que al

---

<sup>3</sup> Para algunos postulados teóricos han determinado que no se puede esgrimir, en demanda, un efectivo puesto de trabajo (Criterio muy debatible y asumida en parte en la que no es propia del Derecho del Trabajo sino de Política Laboral) pero sí ante la invocación de presunción a favor de la duración indefinida del contrato de Trabajo y de la llicitud de las extinciones contractuales sin causa justa, tal como lo señala ALFREDO MONTOYA MELGAR, "La Estabilidad en el Empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa". Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, Murcia, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pág. 135.

<sup>4</sup> Criterio básico adoptado por el profesor argentino MARIO L. DEVEALI, "Lineamientos de derecho del Trabajo", Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, Pág. 315

<sup>5</sup> CAMERLYNCK y G. LYON CAEN, "Derecho del Trabajo", 2° Edición. Edit. Aguilar, Madrid, 1974, pág. 4

<sup>6</sup> FRANCISCO DE FERRARI, "Derecho del Trabajo", Relaciones Individuales del Trabajo Vol. II, 2° Edición. Edit. DePalma, Buenos Aires, 1977, pág. 180

<sup>7</sup> Hay que tomar en cuenta la confusa y contradictoria postura del mencionado autor en el punto referido a la rescisión del contrato y la propiedad del empleo ya que establece la no inclusión de éstas dentro del concepto de Estabilidad Laboral considerándolas dentro de una concepción política y no una especulación Jurídica constituyendo ambas una falsa aplicación de una idea excelente, punto que a nuestra opinión discrepamos. Ob, cit, pág. 182

considerar como fundamento primero el principio de continuidad solo se estaría tomando uno de los fenómenos de la relación laboral que es el espacio y el tiempo sin tomar en consideración los criterios de seguridad y salud, la buena fe en el centro de trabajo por parte del empleador (ya que puede existir un contrato indeterminado pero confrontado con actos de hostilidad continuos por parte del empleador), las obligaciones establecidas en la LPCL, los elementos ajenos a la relación laboral como los desastres naturales en la que estos elementos van más allá de la relación laboral, son ámbitos de aplicación la política social del estado basados en las conclusiones de MARIO DE LA CUEVA Y ALFREDRO J. RUPRECHT<sup>8</sup>.

### **Aspectos preliminares sobre la contratación temporal**

Como es conocido en nuestra legislación, tal como lo refiere el autor Pasco Cosmopolis<sup>9</sup>, existen diversas situaciones que, por la propia naturaleza de sus funciones, la norma nacional ha impuesto la transitoriedad de la contratación en materia de trabajo, tal como es el caso de los trabajadores de la construcción civil, en cuanto que la misma se sostiene mediante obras específicas que siguen una ruta crítica que se desenvuelve en períodos más o menos breves, dependiendo de la envergadura de la edificación.

Por tal razón, como es de apreciar en el régimen de construcción civil, la estructura organizativa de la empresa (de naturaleza permanente) se deberá distinguir de las obras que ejecuta, en cuanto que –sustentado en las temporalidad de las obras- los trabajadores solamente podrán ser eventuales (liquidándose su remuneración y beneficios sociales en forma semanal), lo cual no obsta para que (cuando se trata de empresas de gran magnitud y que realizan obras simultáneas o sucesivas) el personal vaya rotando de unas a otras, generándose así una relativa continuidad.

En tal línea directriz, son también temporales los contratos de artistas y deportistas, en la cual (los primeros) deben trabajar en obras que tienen también un ciclo predeterminado que comprende un período previo de ensayos y otro posterior de representaciones, lo cual vale igual para teatro que para ballet, ópera, conciertos, etcétera; solo por excepción puede una obra permanecer en cartelera más allá de unas pocas semanas o meses, como también es excepcional la formación de conjuntos estables, que asumen sucesivos espectáculos.

---

<sup>8</sup> ALFREDO J. RUPRECHT, “La Estabilidad en el Empleo”, Centro de Estudios Jurídicos Argentinos de la Univ. Del Litoral, pág. 216

<sup>9</sup> MARIO PASCO COSMOPOLIS, “Contratos Temporales: Exposición y Crítica”, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 68, Lima, 2012, pág. N°499

Por lo que, se podrá comprender que la eventualidad siempre ha sido connatural al trabajo mismo y tiene carácter prácticamente universal (conforme a la causa que otorga su origen), es decir, afecta a todas las plazas comprometidas; pero, otras formas de eventualidad, nacidas de las características de una determinada prestación, mas no con aplicación genérica y universal, sino específica y concreta. Tales son las de los contratos para obra o servicio determinado, los contratos eventuales por circunstancias de producción y los contratos para trabajos fijos de carácter discontinuo. De ahí la naturaleza especial del contrato eventual por circunstancias de la producción, al radicarse en la necesidad de atender necesidades coyunturales y transitorias, aun cuando normales, de la empresa.

### **Tratamiento legislativo de los contratos temporales**

Al momento de promulgarse la Ley de Fomento del Empleo en la década de los noventa -Decreto Legislativo 728- la finalidad normativa era facilitar a todas las empresas la contratación temporal, privilegiando así lo que, con anterioridad, constituía la excepción y transformándola virtualmente en la nueva regla; por tal motivo se introdujeron diversos contratos que no coincidían con el primer Principio de causalidad, al regularse contratos que si poseían –en base al servicio realizado- una función permanente.

En efecto, conforme a lo regulado en los artículo N° 57 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – TUO N° 003-97-TR, se abrió un variado elenco de formas o modalidades de contratación basadas en muy diversas causas, en la que dichas modalidades correspondían a las previstas en su momento por la legislación española de la década anterior, que se vio reflejada además en la legislación argentina<sup>10</sup>, las mismas que actualmente rigen la reforma laboral española que se ha implementado a partir del año 2012, a través de la política laboral adoptada por el Partido Popular Español regido por Mariano Rajoy, y que actualmente se extiende por todo el continente europeo.

---

<sup>10</sup> Tal como lo ha referido Pasco Cosmópolis, la Ley Nacional de Empleo (número 19, promulgada en 1991) de la República Argentina es una compleja norma de 160 artículos, que incorporó una gama muy variada de contratos de duración determinada (por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación, de fomento de empleo, etcétera), muchos de los cuales constituyeron formas promovidas o estimuladas a través de la exoneración de contribuciones al sistema previsional. MARIO PASCO COSMOPOLIS, "Contratos Temporales: Exposición y Crítica", Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 68, Lima, 2012, pág. N°499



Asimismo, el propio Tribunal Constitucional, con su reiterada jurisprudencia<sup>11</sup>, ha modificado sustancialmente la situación y de algún modo ha reimplantado la estabilidad en su extremo relativo al despido, ajustando un tanto, pero sin obturar totalmente, la contratación modal; por el contrario, hasta ahora no se comprende como la propia Ley extendió un abanico tan extenso y variado que bastaba un poco de imaginación para encajar cualquier situación fáctica dentro de alguna de las nueve modalidades abiertas por la norma<sup>12</sup>, con el agregado de añadir una fórmula extensiva “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”, tal como se encuentra redactado en el artículo N° 82.

## **Tipos de contratos temporales**

### **- Por inicio o incremento de actividad (Temporal)**

Referidos al inicio de una actividad productiva, 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. Su duración máxima es de tres años.

### **- Por necesidades del mercado (Temporal)**

Tiene por objeto 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 que no puedan ser satisfechas con personal permanente; puede ser renovado sucesivamente hasta por cinco años.

En estos contratos debe constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la cual debe 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.

---

<sup>11</sup> De conformidad con las sentencias recaídas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TC, (Caso FRETATEL vs TELEFONICA), N° 976-2001-AA/TC (Caso LLanos Huasco vs TELEFONICA) y N° 206-2005-AA/TC (Caso Baylon Flores vs E.P.S EMAPA HUACHO SA), nuestro Tribunal Constitucional ha establecido que la Estabilidad Laboral consagrada en el artículo N° 27 de la Constitución también se encuentran reconocidos para los supuestos de Despido no incluidos en el Despido Nulo, regulado en el artículo N° 29 de la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tales como el Despido Incausado y el Despido Fraudulento, al obligar jurisprudencialmente que el empleador no podrá cesar al trabajador por una causal justificada y que se encuentre regulada en la ley.

<sup>12</sup> FELIPE VILLAVICENCIO TERREROS, “El Derecho al Trabajo: En tránsito del Despido libre al Derecho Constitucional garantizado”, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 71, Lima, 2013, pág. N° 306; asimismo, MARIO PASCO COSMOPOLIS, “Contratos Temporales: Exposición y Crítica”, Revista de la Facultad de Derecho PUCP, N° 68, Lima, 2012, pág. N°451.

- **Por reconversión empresarial (Temporal)**

Referidos a la sustitución, modificación o ampliación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general a 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.

- **Contrato ocasional (Accidental)**

Su finalidad es atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

- **Contrato de suplencia (Accidental)**

Su objeto es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se encuentre suspendido o desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo.

Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia.

- **Contrato de emergencia (Accidental)**

Para cubrir las necesidades producidas por caso fortuito o de fuerza mayor. Su duración deberá coincidir con la de la emergencia.

- **Contrato para obra determinada o servicio específico (Contratos de obra o servicio)**

Tiene un objeto previamente establecido y de duración determinada, su vigencia será la requerida para la culminación de la obra o la prestación del servicio, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio.

Opera este tipo de contrato como consecuencia de un incremento de los requerimientos productivos, inducido por el mercado, que no puede ser absorbido por la plantilla fija de la empresa.

- **Contrato intermitente (Contratos de obra o servicio)**

Para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien

goza de un derecho preferencial para la contratación, pudiendo consignarse tal derecho en el contrato primigenio, el que opera de forma automática sin necesidad de celebración de nuevo contrato ni renovación.

Asimismo, en el contrato se deberá consignar con la mayor precisión las circunstancias o condiciones a observar para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contratado. El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador se determinan en función del tiempo efectivamente laborado.

Pueden corresponder a dos situaciones: los contratos de temporada y los de interinidad o suplencia. En ambos se trata de tareas normales de la organización, pero que no se presentan de manera permanente sino cíclica, en el primer caso, o eventual en el segundo, aunque en este puede haber también situaciones cíclicas.

- **Contrato de temporada (Contratos de obra o servicio)**

Tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa que solo se cumplen en determinadas épocas del año, y que están sujetas a repetición en períodos similares en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

El trabajador contratado durante dos temporadas consecutivas o tres alternadas tiene derecho a serlo en las siguientes; por ello, para hacer efectivo tal derecho, se deberá presentar en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caduca su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Se asimilan a esta modalidad los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimilan a este régimen las actividades feriales.

## **Presentación**

A partir del 01 de agosto de 2008 se presentan los contratos de trabajo vía Internet (Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Sistema de contratos y

convenios) dentro de los quince días naturales de celebrado el contrato, para efectos de su conocimiento y registro.<sup>13</sup>

Cabe indicar, que posterior a este plazo, se podrá presentar los contratos de trabajo, de manera extemporánea, siempre que se encuentren vigentes al momento de la presentación, pagando la sobretasa, abonada en el Banco de la Nación, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente. La tasa correspondiente por contrato a plazo determinado es de 0.3079 % de la UIT vigente, fuera de plazo la tasa es de 0.7934 % de la UIT vigente...

Precisamos, que en el caso de las Micro y Pequeñas Empresas abonaran el treinta por ciento (30%) de los derechos de pago sobre los procedimientos contemplados en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta disposición tiene por finalidad fomentar y promover a las empresas que tienen la categoría de MYPE.

### **Plazo de contratación**

Como se ha indicado, en los puntos anteriores, podrán celebrarse contratos por periodos menores a los plazos máximos establecidos, pero que sumados no excedan el límite máximo permitido, para cada uno de ellos.

Así mismo, el empleador podrá celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

### **Periodo de prueba**

El periodo de prueba se rige por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), en el que señala que podrá ser por tres meses y en casos que las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación mayor, puede resultar justificada tal prolongación, siendo de seis (6) meses en el caso de los trabajadores calificados o de confianza y de un (01) año en el caso de personal de dirección. Esta ampliación debe constar por escrito y dentro de los plazos máximos señalados.

---

<sup>13</sup> Solamente para Lima y Callao. El resto de país de acuerdo a las formalidades que establezca cada Entidad Regional de Trabajo.

Una vez que el trabajador supere el periodo de prueba, alcanza la protección contra el despido arbitrario.

## **Desnaturalización de los contratos**

Los contratos modales se considerarán como de duración indeterminada, de conformidad con lo regulado en el artículo N° 77 de la LPCL, conforme a los siguientes criterios:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo establecido
- 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. No pueden ser contratados bajo modalidad de trabajadores permanentes que hayan cesado, salvo que haya transcurrido un año del cese.

## **Derecho de los trabajadores**

Los trabajadores eventuales gozan de los mismos derechos que los permanentes, cualquiera sea su origen (Ley, Convenio Colectivo, Pacto Individual o Costumbre), lo que aparece consagrado en el artículo 79 de la LPCL la que agrega que el trabajador contratado tiene asimismo derecho a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba, de donde se colige que, a diferencia de otras legislaciones, verbigracia la colombiana, es factible estipular un período de prueba aun dentro de un contrato a plazo fijo.

Es regla absoluta que los trabajadores eventuales deban gozar de los mismos derechos que los permanentes, en tanto que el contrato temporal solo se diferencia del indefinido en la duración y en los efectos de su extinción, mientras que en todo lo demás no se justifican excepciones ni en beneficio ni en perjuicio del trabajador, por lo que en principio las diferencias de trato basadas en el mero dato de la temporalidad son necesariamente discriminatorias; frente a esa regla operan lógicamente las excepciones legales o las diferencias anejas a la permanencia en el empleo que

constituyen condiciones personales que respondan al distinto valor del trabajo efectivamente realizado, ninguna de cuyas circunstancias tolera la presunción.

## **Cumplimiento del contrato**

La duración natural del contrato es la de su plazo, cuyo término acarrea la terminación de aquel en forma automática, sin necesidad de aviso o requerimiento previo; por el contrario, dadas ciertas peculiaridades, examinar la conclusión del contrato antetempus por acción o iniciativa del empleador.

Las opciones que se le presentan al legislador son básicamente dos: (i) conferir a la extinción anticipada tratamiento idéntico al despido o (ii) darle carácter de incumplimiento contractual. En el primer caso, la derivación sería la misma que en los contratos por tiempo indeterminado, esto es, reinstalación si hay estabilidad absoluta o pago de una indemnización tarifada. En el segundo caso, la consecuencia suele ser el pago de las remuneraciones hasta el vencimiento del plazo convenido, vale decir, el cumplimiento de la obligación estipulada. Sin embargo, la legislación ha innovado en esta materia de modo un tanto errático.

En tal sentido, ocurre un hecho paradójico, por la evolución de la legislación ocurrida en la última década, muchas veces resulta más oneroso despedir a un trabajador sujeto a un contrato fijo que a uno vinculado por tiempo indeterminado. De modo inconsciente, ya que no deliberado, con ello se fomenta la contratación típica (o plazos cortos en la contratación), pues si el empleador decide extinguir el contrato en el primer supuesto debe abonar una remuneración y media por cada mes que el trabajador deje de laborar, con un tope de doce remuneraciones.

En cambio, si el mismo trabajador se encuentra vinculado por un contrato típico le corresponde como indemnización una remuneración y media por cada año de antigüedad que tenga en la empresa. Ergo, un trabajador con ocho años de antigüedad recibe doce remuneraciones como indemnización, al igual que el trabajador nuevo contratado por veinte meses que es despedido arbitrariamente al décimo segundo mes, es decir, con solo un año de antigüedad.

## **Formalidades y sanciones**

La norma precitada en párrafos anteriores sostiene con meridiana claridad que los contratos temporales deberán celebrarse por escrito, para ello, es exigible la

verificación posterior de la causa que los justifica y del plazo a que se sujetan, el cual normalmente no puede ser probado por medio distinto, presumiéndose *lure et de lure* que si no hay documento escrito, el contrato es necesariamente por tiempo indefinido, conforme a las actuaciones inspectivas realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL); asimismo el contrato, cualquiera sea su modalidad, debe ser objeto de registro ante la autoridad competente.

La Simulación Relativa así como el Fraude a la Ley nulifica el plazo, más no el contrato, en cuanto que el mismo quedará transformado en uno de duración indeterminada, con todo lo que ello signifique en términos de estabilidad laboral absoluta o relativa, según el régimen legal común.

Por ello, como se ha adelantado, es posible contratar a plazo determinado a cualquier trabajador, aun sin encajar dentro de alguno de los supuestos de contrato modal expresamente autorizados por Ley, cuando se trata de labores vinculadas a la exportación no tradicional; sin embargo, deben aplicárseles por analogía las normas previstas para aquellos.

En lo que respecta al régimen laboral de Exportación No Tradicional, basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342, para que proceda la contratación excepcional autorizada a dicho régimen; asimismo, la norma hace un cuidadoso y exhaustivo listado de modalidades, permite contratar a término siempre que el objeto del contrato sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse, lo cual deja abierta una ancha puerta a cualquier forma de contratación, siempre que se pueda demostrar la naturaleza transitoria del encargo.

## **El contrato a tiempo parcial**

Como lo ha señalado destacada doctrina<sup>14</sup>, los artículos del Reglamento de la LPCL resultan ambiguos para definir el contrato a tiempo parcial, entonces la única referencia que nos ubica en la definición del presente tipo de contrato es el artículo N° 4; por ello, la norma ha señalado que podrán celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Por ello, lo que busca la eferente norma es reconocer tanto al trabajador como al empresario la posibilidad de suscribir contratos con jornadas reducidas, siempre que

---

<sup>14</sup> ELMER ARCE ORTIZ, "El Contrato a Tiempo Parcial en su Laberinto Normativo", Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MTPE, 2012.

se haga por escrito. En tal sentido, se observa que la única razón de existencia de este artículo es que el contrato a tiempo parcial revista forma escrita, en la medida que el principio general de contratación civil hubiera sido suficiente para fundamentar la firma de un contrato con jornada reducida.

### **Jornada de trabajo**

El primer elemento del contrato a tiempo parcial no es otro que el de la existencia de una jornada inferior con respecto de un contrato a tiempo completo; por ello, el principal problema que ha de ponderarse en este tema será el de definir ¿cuál es la jornada de trabajo del contrato a tiempo completo?, en cuanto que la precitada norma no lo señala debidamente.

Por poner sólo algunos aspectos:

- a)** En primer lugar, el tiempo completo puede venir indicado por la jornada máxima legal (8 horas diarias y 48 semanales) conforme a lo regulado en nuestra Carta Magna.
- b)** En segundo lugar, el tiempo completo puede tomar la forma de la jornada ordinaria en el centro de trabajo, dependiendo de la producción y la jornada máxima.
- c)** Finalmente, también puede suceder que el tiempo completo sea el que cumple el trabajador o los trabajadores que realizan una labor similar.

Por ello, consideramos que, interpretando diversas normas simultaneas a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – TUO N° 003-97-TR, los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales para cuya percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas diarias de labor. Se considera cumplido este requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias.

### **Reducción de la remuneraciones**

Muchos autores consultados a nivel nacional han establecido que la reducción de la jornada debe concurrir la correspondiente reducción de la remuneración. En efecto, tal premisa indica que el valor del trabajo a tiempo completo siempre ha de ser superior a la valoración del trabajo a tiempo parcial.



Por ello, en términos normales un trabajador contratado por jornada reducida cobrará menos que un trabajador que cumple una jornada completa, asimismo, se interpreta que la remuneración podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (actualmente ascendiente a la cantidad de S/. 850.00 Nuevos Soles).

### **Exclusión DE beneficios laborales**

Conforme a la Interpretación de la LPCL (artículo N° 22), DS N° 001-97-TR (artículos N° 4, 11, 12), el DL N° 713 (artículo N° 22) y otros, los trabajadores a tiempo parcial no tendrán derecho a la CTS, Protección contra el Despido Arbitrario, Vacaciones y otros beneficios para cuya percepción se exige trabajar por lo menos 4 horas diarias; sin embargo, los mismos sí tendrán derecho al pago de las gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad, Asignación Familiar, Seguridad Social en Salud, entre otros.

Al respecto, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 001-96-TR, señala que “[l]os trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor”; mientras el artículo 12 del mismo reglamento señala que se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividido entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Siguiendo la línea interpretativa de este trabajo, sólo algunos contratos a tiempo parcial van a ser excluidos de la percepción de ciertos beneficios laborales: goce de vacaciones, derecho de CTS y protección contra el despido arbitrario; por ello, se comprende que hay una restricción de derechos a los trabajadores por tiempo parcial que ha de entenderse excepcional y sólo referida a los supuestos señalados en la ley.

### **LA FORMALIDAD**

La formalidad escrita en el artículo N° 13 del Reglamento de la LPCL ordena que “el contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”, por ello, el efecto obligacional básico del incumplimiento de la forma escrita: el contrato a tiempo parcial se transforma en uno de tiempo completo. Ahora bien, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) sólo exige la forma escrita para los contratos con jornadas menores a 4 horas diarias.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

Tanto las pensiones de jubilación como las pensiones por invalidez permanente (recuérdese, que una invalidez temporal sólo otorga derecho al pago de un subsidio económico por parte de ESSALUD durante el periodo que dure la incapacidad del trabajador), son pensiones otorgadas o bien por la ONP, si el trabajador está afiliado al seguro nacional de pensiones, o bien por una AFP, si el trabajador está afiliado al sistema privado de administradoras de fondos de pensiones; por ello, se supone que la afiliación a uno u otro régimen ha sido efectuada libremente por el mismo trabajador.

Como se sabe, para acceder a una pensión de jubilación en el sistema nacional de pensiones (administrado por la ONP), el trabajador requiere tener 65 años de edad y 20 años de aportes (artículo 9 de la Ley 26504). Mientras, en el régimen privado, el trabajador necesita acreditar 65 años de edad, para que su AFP le devuelva los fondos acumulados en su cuenta individual bajo la forma de pensión de jubilación. Se sabe además que, en la modalidad de retiro programado, la AFP está obligada a devolver los fondos acumulados en la cuenta individual del trabajador hasta que estos se agoten. Luego de agotados, pueden ocurrir dos circunstancias: de un lado, el jubilado se queda sin pensión; de otro, el jubilado tiene derecho a una pensión mínima subvencionada por el Estado, siempre que haya efectuado 20 años de aportes completos durante su vida laboral (Ley 27617)

## **Contratación a trabajadores extranjeros**

### **AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CONTRATOS CON EXTRANJEROS**

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece el Decreto Legislativo N° 689 y su reglamento el D.S.N° 014-92-TR y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### **PERSONAL EXTRANJERO EXCEPTUADO DE LOS LÍMITES PARA LA CONTRATACIÓN**

Para los efectos respectivos, no se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros y respecto a los trámites respectivos:

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) Al extranjero con visa de inmigrante;

c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;

d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera;

e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;

f) El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país;

g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT;

h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

## **LIMITES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO**

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero; deberán de tener en cuenta los siguientes límites:

**1.- Respecto al número de trabajadores:** Se debe de contratar en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros.

Para determinar el 20% del número total de servidores, se procederá de la siguiente manera:

a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.

b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros.

c) Se comparará el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros frente al porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

**2.- Respecto a las remuneraciones:** Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios, se procederá de la siguiente manera:

**a)** Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.

En los casos que se pacte el pago de la remuneración en moneda extranjera, se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado en el Diario Oficial por la Superintendencia de Banca y Seguros, vigente al momento de presentación de la solicitud.

**b)** Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.

**c)** Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

- Cuando el personal extranjero solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos al que va a ser reemplazado, sino sólo al que pretende ingresar.

## **EXONERACIÓN DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS**

Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos señalados en el punto anterior, en los casos siguientes:

**a)** Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado;

**b)** Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;

**c)** Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;

**d)** Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público;

**e)** Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

## **FORMALIDAD PARA LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS**

Los contratos de trabajo deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato.

- La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo.

- Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentra incurso en las limitaciones establecidas en los puntos anteriores. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente.

La declaración jurada referida en el párrafo anterior consistirá en un formulario en el que constará, bajo juramento, que el contrato se encuentra dentro de los porcentajes limitativos. Además especificará:

- a)** Identificación del empleador y del trabajador contratado.
- b)** Número total de trabajadores (100%).
- c)** Número total de trabajadores nacionales y el porcentaje que representan del total.
- d)** Número total de trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
- e)** Saldo disponible de trabajadores extranjeros por contratar y su respectivo porcentaje.
- f)** Monto total de la planilla de remuneraciones (100%).
- g)** Monto total de remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan del total.
- h)** Monto total de remuneraciones de los trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
- i)** Saldo disponible en monto de remuneraciones por pagar y su respectivo porcentaje.

La Autoridad Administrativa de trabajo, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. La Autoridad Administrativa de trabajo regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

- Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos:

**a)** Declaración Jurada de la empresa donde conste que la contratación del extranjero se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos anteriormente;

**b)** El contrato de trabajo escrito;

**c)** El título profesional o los certificados correspondientes, debidamente legalizados por las autoridades competentes.

Alternativamente, el título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral vinculados con el objeto del servicio; los documentos referidos en el párrafo anterior no son conjuntivos, pudiendo presentarse cualquiera de ellos, siempre que se acredite la vinculación entre la calificación del trabajador y el servicio a prestarse.

**d)** Fotocopia legalizada del pasaje o billete de transporte del trabajador extranjero y su familia que garanticen su retorno a su país de origen o al que convengan.

La solicitud, según formato autorizado, se dirige a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo. Si el desempeño de las labores del personal extranjero se efectúa en diversos centros de trabajo ubicados en distintas regiones del país, podrá presentar la solicitud en cualquiera de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, en donde estén ubicados éstos.

- El contrato de trabajo se aprueba dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Si dentro de este plazo la autoridad administrativa de trabajo constata la falta de documentación, requerirá al solicitante para que la presente en un plazo no mayor de 3 (tres) días hábiles; en este caso, el plazo de aprobación corre a partir de la subsanación.

Dos ejemplares del contrato de trabajo aprobado son devueltos al empleador.

La Autoridad Administrativa de Trabajo tiene la atribución de fiscalizar la veracidad de los documentos presentados. Igualmente, puede dejar sin efecto las resoluciones de aprobación de comprobarse la falsedad de los documentos presentados.

## **REQUISITOS MINIMOS QUE DEBEN DE CONTENER LOS CONTRATOS**

En el contrato de trabajo escrito a que se refiere el inciso b) del Artículo 8 de la Ley se deberá consignar como mínimo:

**a)** Los datos identificatorios del empleador: nombre o razón social de la empresa, libreta tributaria, domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.

**b)** Los datos identificatorios del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.

**c)** Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

**d)** La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada en el Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 650. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie.

La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo previsto en los párrafos precedentes.

**e)** Se deberá incluir además tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:

- Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.

- El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.

- El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación.

## **LAS PRÓRROGAS O MODIFICACIONES**

Las prórrogas o modificaciones en el contrato constarán en instrumento separado y deberán contemplar los mismos datos y cláusulas exigidas para el contrato originario, debiendo seguir el mismo trámite para el contrato original, con las siguientes precisiones:

**a)** Se debe consignar en la solicitud el número de registro con que se aprobó el contrato originario;

**b)** Se debe anexar copia del contrato anterior aprobado.

c) No será necesario acompañar copia del título profesional ni las certificaciones, salvo que se trate de servicio u ocupación diferente.

## **Los derechos y beneficios sociales**

En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Es decir; que le corresponderá percibir sus dos depósitos de CTS al año( Mayo y Noviembre), sus dos gratificaciones anuales más el 9% de bonificación extraordinaria, gozarán de 30 días de descanso vacacional, su participación de utilidades de ser el caso, su seguro de vida ley, su SCTR si están desarrollando actividades de alto riesgo, su Seguro regular y retenciones previsionales, entre otros.

## **EL LUCRO CESANTE**

Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio.

El pago de la remuneración en la forma prevista en el párrafo anterior sustituye a las indemnizaciones por despedida injustificada.

## **LA INSPECCIÓN Y SANCIONES**

La Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de aprobación dispondrá la realización de inspecciones periódicas y con criterio selectivo. Dicha Autoridad impondrá las multas y conocerá de los reclamos y apelaciones.

- Si de la visita inspectiva se estableciera que el empleador ha incurrido en alguno de los actos contemplados por la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente requerirá se regularice la situación contractual, en el término máximo de un mes, sin perjuicio de la multa respectiva y de la acción judicial pertinente que tales actos puedan haber generado.

De no regularizarse la situación en el término concedido se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el cumplimiento, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores, con sujeción a las normas vigentes sobre el particular.

Contra lo resuelto en primera instancia se podrá interponer el recurso de apelación previsto en el inciso d) del Artículo 12 del D.S. N° 014-92-TR.

- La conformidad de los datos referentes a los porcentajes limitativos deberá ser verificada al momento de la presentación de la solicitud de aprobación.



- El inspector velará especialmente que al momento de su visita el trabajador posea la calidad migratoria habilitante.

De constatare que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplirá con comunicar tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

## **Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros**

### **Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

-No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

### **Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

- No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.
- No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

### **Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

- Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.
- La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.
- La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

**FORMULARIO DE SOLICITUD PARA APROBACIÓN DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS**

**(D.L. No- 689 y D. S. No. 014-92-TR)**

(Contrato originario, prórrogas o Modificaciones y Exonerados de Porcentajes Limitativos)

Señores:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO:

SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES

**DATOS DEL EMPLEADOR**

Nombre o Razón Social:

RUC....., Domicilio en.....Provincia de  
....., Departamento de..... Región .....

Dirección de Correo Electrónico .....

Representante Legal: ..... No DNI.....Con  
mandato

inscrito en el ..... de la Ficha.....del Registro..... de los

Registros Públicos de .....

De conformidad con lo dispuesto por los Artículos 5º, 6º, 7º y 8º del Decreto Legislativo

No. 689 y por su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No.014-92-TR.

Solicitamos a su Despacho se sirva aprobar el:

(MARQUE Y COMPLETE LO QUE CORRESPONDA)

1.- Contrato de Trabajo de fecha ..... (Dentro de los porcentajes  
limitativos)

2.- Contrato de Trabajo de fecha ..... (Exonerado de los porcentajes limitativos)

3.- Prórroga del Contrato de Trabajo de fecha.....

4.- Modificación del Contrato de Trabajo de fecha.....

Que se suscribe con el Trabajador, cuyos datos se consigna a continuación:

DEL TRABAJADOR

Nombres y Apellidos.....Nacionalidad.....

Profesión u Ocupación.....Especializado en.....

Puesto a ocupar.....

POR TANTO:

A Ud. Pedimos se sirva acceder a lo solicitud.

OTROSI DECIMOS: Que dando cumplimiento al Art. 8o del Decreto Legislativo No. 689 y el inciso b del Artículo 12 del Reglamento, adjuntamos lo siguiente: Contrato de Trabajo de Extranjero, formulario declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativos o exoneración según corresponda.

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

## MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJERO

(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a plazo determinado, que celebran de una parte la empresa ..... con Registro Único de Contribuyentes N° ....., con domicilio en ....., provincia de ....., departamento de ....., cuya constitución obra debidamente Inscrita en la ficha No ..... del Registro de Personas Jurídicas de ....., empresa dedicada a la actividad económica de ....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha ....., debidamente representada por

....., identificado con Documento de Identidad ....., según poder inscrito en la partida No ..... de los Registros Públicos de ....., a quien en adelante se denominará "EL EMPLEADOR", y de la otra parte Don .....

identificado con documento de identidad ....., nacido en....., de nacionalidad ....., de sexo ....., de ..... años de edad, de estado civil....., de profesión o especialidad....., con domicilio en..... a quien en adelante se le denominara "EL TRABAJADOR"; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR.- "EL EMPLEADOR" es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere de un (describir puesto del trabajador a contratar)??..???, que se haga cargo del puesto de .....

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR.- EL TRABAJADOR es (describir calificación laboral) .....y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERO: DE LOS SERVICIOS.- Por medio del presente documento "EL EMPLEADOR" contrata los servicios del "TRABAJADOR", que se llevarán a cabo en el domicilio ....., distrito....., provincia ..... departamento de .....

CUARTO: DE LA JORNADA.- La Jornada de trabajo será de lunes a viernes de ..... horas a ..... horas.

QUINTO: DE LA REMUNERACIÓN TOTAL.- “EI EMPLEADOR” abonará al trabajador, en calidad de remuneración los conceptos siguientes:

A. Dineraria

- Haber Mensual ..... x 12 =
- Gratificaciones..... al año =
- Otras bonificaciones..... al año =
- Subtotal Anual =

B. Especie

- Vivienda por un valor anual de = S/. .....
- Colegio para los ..... hijos, por un valor anual de S/. .....
- Auto uso, mantenimiento, combustible y ..... por un valor de S/. .....
- Otras (especificar)
- Subtotal Anual = .....

C. Remuneración Total

- Remuneración Total Anual (A+B) =
- Remuneración Total Mensual =
- La remuneración total mensual se tomará en cuenta para determinar los porcentajes limitativos.

SEXTO: DEL RÉGIMEN LABORAL.- “EL TRABAJADOR” se encuentra sujeto al Régimen laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

SÉPTIMO: DEL PLAZO.- El plazo de duración del presente Contrato es de .....

(Máximo tres años), de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del D, Legislativo

No. 689 y del Art. 11° del Reglamento, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio.

La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante.

OCTAVO: DE LA BUENA FE LABORAL.- EL “TRABAJADOR” se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del “EMPLEADOR” toda su capacidad.

NOVENO: EFECTO DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO.- Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga en este contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria competente, bajo responsabilidad del “EMPLEADOR”.

DÉCIMO: DE LA CAPACITACIÓN.- Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto, en que se contrató al “TRABAJADOR”.

DÉCIMO PRIMERO: DEL RETORNO.- “EL EMPLEADOR” se compromete a entregar los pasajes que correspondan al trabajador al producirse el cese. El costo será de cuenta del “EMPLEADOR” y el pasaje será extendido a favor de las siguientes personas:

1. .... Titular, ..... edad .....
2. .... Parentesco ..... edad.....
3. .... Parentesco..... . edad.....
4. .... Parentesco ..... edad .....

DÉCIMO SEGUNDO: DE LA TRIBUTACIÓN.- En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente Instruido que está sujeto a la legislación peruana.

En consecuencia, deberá cumplir con presentar su Declaración Jurada de Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las demás obligaciones tributarias, “EL EMPLEADOR” se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en (Perú) a los ..... del mes de ..... Del año 201... en 3 ejemplares de un mismo tenor para constancia de las partes y de la Autoridad de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

## CONTRATADO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

\* Cuando el contrato es suscrito en el extranjero deberá contener legalización consular

**FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS**

(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

**DATOS DEL EMPLEADOR**

Nombre o Razón Social:.....

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Nombre: ..... con Documento de Identidad .....

Nacionalidad: .....

**AUTO-DETERMINACIÓN DE PORCENTAJES LIMITATIVOS**

**A. Del Personal (20%)**

Número Cantidad Porcentaje

Total de Trabajadores: ----- 100%

Trabajadores Nacionales: -----

Trabajadores Extranjeros: -----

Saldo Disponible de Trabajadores Extranjeros por Contratar -----

**B. De las Remuneraciones (30%)**

Monto Cantidad Porcentaje

Total de planilla de remuneraciones: ----- 100%

Remuneraciones de trabajadores nacionales: -----

Remuneraciones de trabajadores extranjeros: -----

Saldo Disponible de Remuneraciones de -----

trabajadores extranjeros por pagar

Declaramos bajo juramento que la presente contratación se encuentra dentro de los



porcentajes limitativos establecidos en el Artículo 4o. del Decreto Legislativo No. 689.

En consecuencia, no se excede de lo autorizado, pudiendo verificarse los datos consignados en esta Declaración Jurada en las planillas del empleador correspondientes al mes de ..... de 2012.

(Lugar y Fecha) .....

#### FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

La fecha a consignar en la declaración jurada será del último día del mes anterior a la presentación de la solicitud.

#### FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE EXONERACIÓN DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS

(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Los suscritos, declaramos que los datos que se consignan a continuación son verdaderos:

#### DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social: .....

#### DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: ..... con Documento de Identidad .....

Nacionalidad: .....

.

#### CIRCUNSTANCIAS QUE AMERITAN LA CONTRATACIÓN (Explicar brevemente)

.....

.....

.....

Caso se encuentra exonerado de los porcentajes limitativos previstos en el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689. En consecuencia, se cumple con el inciso??.

contemplado en el Artículo 6º del Decreto Legislativo N° 689.

(Lugar y Fecha) .....

Firma del Representante

## **CONTRATACION TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO**

A través de la Decisión 545, la Comunidad Andina de Naciones emitió el instrumento Andino de Migración Laboral, el cual tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

### **Ámbito de Aplicación**

El referido instrumento es de aplicación a los trabajadores migrantes andinos, quedando excluidos el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

### **Categorías de Trabajadores Migrantes Andinos**

De acuerdo a lo establecido en la Decisión, existen cuatro tipos de trabajadores migrantes andinos:

1. Trabajador con Desplazamiento Individual, es aquél que se traslada a otro país andino con fines laborales, por:
  - a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia,
  - b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.
  
2. Trabajador de empresa, aquél que se traslada a otro país miembro por un periodo superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual trabaja bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga un curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.
  
3. Trabajador de temporada, aquél que se traslada a otro país para realizar labores cíclicas o estacionales. En este caso se requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que se desarrolla. Asimismo se le deberá garantizar el alojamiento y pagos de traslado.
  
4. Trabajador fronterizo, aquél nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro de la Comunidad Andina, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país de la comunidad para cumplir su actividad laboral.

## DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS TRABAJADORES MIGRANTES

- El ingreso y permanencia del trabajador migrante andino se realizará en coordinación entre los organismos nacionales competentes de cada País Miembro y con observancia de la legislación comunitaria vigente o, en su defecto, de la legislación nacional en la materia.

- El trabajador migrante andino, al ingresar en calidad de tal al País de Inmigración o al aceptar un contrato de trabajo en dicho país, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral correspondiente, para efectos de su registro y control subsiguiente por parte de los organismos nacionales competentes.

La Oficina de Migración Laboral expedirá la documentación que califique la condición de trabajador migrante andino y facilitará la información necesaria para su incorporación al trabajo y sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el País de Inmigración.

- Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

- El trabajador migrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

- Los Países Miembros adoptarán las medidas apropiadas para proteger a la familia del trabajador migrante. A tal efecto, permitirán la libre movilidad para la entrada y salida del trabajador migrante y de su cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada País de Inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados, y de los mayores solteros en condición de discapacidad, y de sus ascendientes y dependientes, a los fines de facilitar su reunión y de conformidad con la legislación nacional del País de Inmigración.

- Los Países Miembros garantizarán al trabajador migrante andino:

a) La libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, con la observancia de las disposiciones legales pertinentes en materia de obligaciones fiscales o de órdenes judiciales;

b) La libertad de transferencia de las sumas adeudadas por el trabajador migrante a título de una obligación alimentaria, no pudiendo ser ésta en ningún caso objeto de impedimentos;

c) Que las rentas provenientes de su trabajo sólo sean gravadas en el país en el cual las obtuvo;

d) El libre acceso ante las instancias administrativas y judiciales competentes para ejercer y defender sus derechos;

e) El acceso a los sistemas de seguridad social, de conformidad con la normativa comunitaria vigente; y,

f) El pago de las prestaciones sociales al migrante andino que trabaje o haya trabajado en los territorios de los Países Miembros, de conformidad con la legislación del País de Inmigración. A los efectos de lo dispuesto en el literal b) del presente artículo, los exhortos librados entre los jueces de los Países Miembros serán ejecutados sin necesidad de homologación o exequátur. La transferencia de sumas de dinero en cumplimiento de los señalados exhortos no podrá ser, en ningún caso, objeto de trabas o impedimentos.

Contratación Laboral de un Trabajador Extranjero Andino en el Perú

-Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que migren al territorio de otro País Miembro se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

- En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del País de Inmigración.

**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO**  
**(TRABAJADOR CON DESPLAZAMIENTO INDIVIDUAL)**

CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4 incisos "A" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4 inciso "a" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa ..... con N° de RUC ....., con domicilio en ....., Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de ....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial el ....., debidamente representada por el Sr. y/o Sra. ...., con N° de DNI N° ....., según poder inscrito en la Partida N° ..... de los Registros Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el EMPLEADOR y de la otra parte don ....., identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N° ....., de nacionalidad ....., nacido el ....., en la ciudad de ....., de sexo ....., de ..... años de edad, estado civil ....., de profesión, ....., con domicilio en..... a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de ....., conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "a" del artículo 4 de la Decisión N° 545, "Trabajador con Desplazamiento Individual", los cuales se desarrollaran en ..... del Distrito de (.....), Provincia (.....) y Departamento de (.....).

SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las actividades de ....., debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del EMPLEADOR, de conformidad con el Artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR que se llevara a cabo en el domicilio .....

**CUARTA: DE LA JORNADA**

La jornada de trabajo será de ....., teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

**QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR**

El EMPLEADOR se compromete a pagar al TRABAJADOR una remuneración mensual de ....., así como los beneficios que por Ley le corresponda.

**SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL**

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral ..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

**SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL**

El presente contrato será ..... (indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

**OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO**

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

**NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL**

El TRABAJADOR se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad y conocimientos.

**DECIMA: DE LA TRIBUTACION**

En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente instruido que esta sujeto a la legislación peruana. En consecuencia deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El EMPLEADOR se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los ..... del mes de ..... del año .....

\_\_\_\_\_  
EMPLEADOR

\_\_\_\_\_  
TRABAJADOR

## MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

### (TRABAJADOR DE EMPRESA)

#### CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4 inciso "B" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4 inciso " b " de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa ..... con N° de RUC ....., con domicilio en ....., Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de ....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial el ....., debidamente representada por el Sr. y/o Sra. ...., con N° de DNI N° ....., según poder inscrito en la Partida N° ..... de los Registro Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el EMPLEADOR y de la otra parte don ....., identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N° ....., de nacionalidad ....., nacido el ....., en la ciudad de ....., de sexo ....., de ..... años de edad, estado civil ....., de profesión ....., con domicilio en ....., a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

#### PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de ....., conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el EMPLEADOR:

- a) Se encuentra instado en el Perú (...), o
- b) Tiene en curso legal un proyecto para establecerse (...), o
- c) Realiza un proyecto especial en el Perú (...).

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "b" del artículo 4 de la Decisión N° 545, "Trabajador de Empresa", los cuales se desarrollaran en ..... del Distrito de (.....), Provincia (.....) y Departamento de (.....).

#### SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las actividades de ....., debiendo



someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del EMPLEADOR, de conformidad con el Artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

#### TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR que se llevara a cabo en el domicilio .....

#### CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de ....., teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

#### QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El EMPLEADOR se compromete a pagar al TRABAJADOR una remuneración mensual de ....., así como los beneficios que por Ley le corresponda.

#### SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral ..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

#### SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será ..... (indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

#### OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL

El TRABAJADOR se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad y conocimientos.

DECIMA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente instruido que esta sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El EMPLEADOR se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los ..... del mes de ..... del año .....,

---

EMPLEADOR

---

TRABAJADOR

## MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

### (TRABAJADOR DE TEMPORADA)

#### CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4 inciso "C" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4 inciso " c " de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa ..... con N° de RUC ....., con domicilio en ....., Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de ....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial el ....., debidamente representada por el Sr. y/o Sra. ...., con N° de DNI N°....., según poder inscrito en la Partida N° ..... de los Registro Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el EMPLEADOR y de la otra parte don ....., identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N° ....., de nacionalidad ....., nacido el ....., en la ciudad de ....., de sexo ....., de ..... años de edad, estado civil ....., de profesión ....., con domicilio en ....., a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

#### PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de ....., conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el TRABAJADOR ejecutará la labor cíclica o estacional de:

- a) Labor de carácter agrario, entre otras las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas (.....); o
- b) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria (.....), o
- c) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal realiza un proyecto especial en el Perú (.....), o
- d) Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional (.....).

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "c" del artículo 4 de la Decisión N° 545, "Trabajador de Temporada", los cuales se desarrollaran en ..... del Distrito de (.....), Provincia (.....) y Departamento de (.....).

## SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las actividades de ....., debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del EMPLEADOR, de conformidad con el Artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

## TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR que se llevara a cabo en el domicilio .....

## CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de ....., teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

## QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El EMPLEADOR se compromete a pagar al TRABAJADOR una remuneración mensual de ....., así como los beneficios que por Ley le corresponda.

## SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral ..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

## SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será ..... (indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

## OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

## NOVENA: DE LAS CONDICIONES PARTICULARES AL TRABAJADOR DE TEMPORADA

De conformidad con lo previste(\*)NOTA SPIJ en el tercer párrafo del artículo 7 de la Decisión N° 545, en la presente contratación de trabajadores de temporada, se garantiza a los mismos: la provisión de alojamiento adecuado, el pago de los gastos de traslado por parte del empleador, la protección y facilidades que requieran para sus

actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que van a desarrollar.

DECIMA: DE LA BUENA FE LABORAL

El TRABAJADOR se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad y conocimientos.

DECIMO PRIMERA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente instruido que esta sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El EMPLEADOR se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los ..... del mes de ..... del año .....,

\_\_\_\_\_  
EMPLEADOR

\_\_\_\_\_  
TRABAJADOR

**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO  
(TRABAJADOR FRONTERIZO)**

**CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO**

ARTICULO 4 inciso "D" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4 inciso "d" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa ..... con N° de RUC ....., con domicilio en ....., Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de ....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial el ....., debidamente representada por el Sr. y/o Sra. ...., con N° de DNI N°....., según poder inscrito en la Partida N° ..... de los Registro Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el EMPLEADOR y de la otra parte don ....., identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N° ....., de nacionalidad ....., nacido el ....., en la ciudad de ....., de sexo ....., de ..... años de edad, estado civil ....., de profesión ....., con domicilio en ....., a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERA: DEL EMPLEADOR**

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de ....., conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el TRABAJADOR manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro de la Comunidad Andina, se traslada continuamente al ámbito laboral fronterizo laboral del Perú para cumplir su actividad laboral.

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "d" del artículo 4 de la Decisión N° 545, "Trabajador Fronterizo", los cuales se desarrollaran en ..... del Distrito de (.....), Provincia (.....) y Departamento de (.....)

**SEGUNDA: DEL TRABAJADOR**

Por el Presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las actividades de ....., debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección

del EMPLEADOR, de conformidad con el Artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

#### TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR que se llevara a cabo en el domicilio ....., declarando por el presente que el domicilio del TRABAJADOR se encuentra en .....

#### CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de ....., teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

#### QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El EMPLEADOR se compromete a pagar al TRABAJADOR una remuneración mensual de ....., así como los beneficios que por Ley le corresponda.

#### SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral ..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

#### SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será ..... (indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

#### OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

#### NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL

El TRABAJADOR se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad y conocimientos.

DECIMA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente instruido que esta sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El EMPLEADOR se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los ..... del mes de ..... del año .....

---

EMPLEADOR

---

TRABAJADOR