Para el Régimen Laboral Especial, ¿EXISTEN CONTRATOS ESPECIALES?

Contrato a plazo indeterminado, este tipo de contrato no requiere ser presentado ante el MTPE, y el trabajador se encontrará sujeto al Régimen Laboral Especial en tanto éste se encuentre vigente. Vencido dicho plazo el trabajador debe pasar al Régimen Laboral General.

Contrato sujeto a modalidad (plazo fijo o determinado), en este caso el contrato se presentará al MTPE por triplicado y dentro de los 15 días naturales de su celebración. Por cada contrato se abonara la suma de 0.33% de la UIT (S/. 11.00). Vencido este plazo y durante la vigencia del contrato la tasa asciende al 2.5% de la UIT (S/. 85.00).

Contratos a tiempo parcial (part time), en este caso el contrato se presentará al MTPE por triplicado y de trámite gratuito. Sin embargo, si se vence el plazo de los 15 días naturales, se deberá pagar una tasa del 1% de la UIT (S/. 34.00)

Otros tipos de contratos. Se deberá seguir el procedimiento establecido para su aprobación, y utilizar el Régimen Laboral Especial, en tanto éste no sea incompatible con otro régimen laboral especial (médicos, enfermeros, profesores, etc).

Para el caso de las MYPE, el monto del pago de los derechos de trámite se encuentra sujeto a una exoneración del 70% hasta el 12 de setiembre del 2006. En todos los casos anteriores se recomienda lo siguiente:

El contrato debe ser por ESCRITO, con la finalidad de acreditar indubitablemente, que el trabajador esta siendo contratado bajo los alcances del Régimen Laboral Especial de la MICROEMPRESA, contemplado en la Ley Nº 28015 y no bajo el Régimen Laboral General del D.S. Nº 003-97-TR (D. Legislativo 728).

Consignar en el contrato de trabajo, la opción del trabajador por la retención de pensiones.

En resumen: Para contratar trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial, no basta que la MICROEMPRESA se encuentre acogida a dicho régimen laboral, sino que además, debe indicarse expresamente que el trabajador esta siendo contratado bajo los alcances del Régimen Laboral Especial de la Ley Nº 28015. De no ser así, el empleador estará contrantado al trabajador bajo los alcances del Régimen Laboral General del D.S. Nº 003-97-TR (T.U.O. D. Legislativo 728).
PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Orígen: Inicio de una actividad empresarial, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Duración máxima: tres (03) años.

Art. 57 del D.S. Nº 003-97-TR.

POR NECESIDAD DE MERCADO

Orígen: Atender incrementos coyunturales de la producción, origen en variaciones sustanciales de la demanda aún en labores ordinarias. El incremento es temporal e imprevisible, se excluye las variaciones de carácter ciclico o de temporada.

Duración máxima: cinco (05) años.

Art. 58 del D.S. Nº 003-97-TR

POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL

Orígen: Sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y toda variación tecnológica en las maquinarias,

equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Duración máxima: dos (02) años.

Art. 59º del D.S. Nº 003-97-TR.

PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO

Objeto previamente establecido y de duración determinada.

Duración: La que resulte necesaria, pudiéndose celebrar las renovaciones que resulten necesarias.

CONTRATO OCASIONAL

Orígen: Atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de Trabajo.

Duración máxima: seis (06) meses.

Art. 60 del D.S. Nº 003-97-TR

CONTRATO DE SUPLENCIA

Orígen: Sustituir a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo está suspendido.

Duración: La que resulte necesaria según la cirscuntancia.

CONTRATO DE EMERGENCIA Cubrir las necesidades originadas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

i) Si el trabajador continua laborando luego del vencimiento del contrato, o las prórrogas exceden el límite;

ii) Si en los contratos de obra determinada o servicio específico, el trabajador continúa prestando servicios, luego de concluida la obra sin que haya sido renovado;

iii) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora y el trabajador continúa laborando;

iv) Si se demuestra la existencia de simulación o fraude al D.S. Nº 003-97-TR, entonces, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada.

Archivo PDF generado:
Fecha: 18/06/2013
Hora: 16:37:34