

## MTPE PUBLICA GUÍA SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD EN LA ACTIVIDAD PRIVADA

Con fecha 07 de marzo del 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó en su portal institucional la “Guía sobre Contratos de trabajo sujetos a modalidad en la actividad privada”. De esta manera el documento orientador, elaborado sobre la base de la normativa laboral vigente, proporciona la siguiente información:

- **¿Cuándo pueden celebrarse?**
- **¿Qué tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad existen?**
- **Requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad**
- **Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

En ese sentido, podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa. Asimismo, cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Por otro lado, existen tres tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad: Contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos de obra o servicio. Los primeros se subclasifican en contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado y por reconversión empresarial. En tanto, los contratos de naturaleza accidental están conformados por los contratos ocasionales, de suplencia y de emergencia. Por último, constituyen contratos de obra o servicio, los contratos específicos, intermitentes y de temporada.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, precisa la guía. En ese mismo orden de ideas, dentro de los plazos máximos fijados en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites. Así, en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos de trabajo bajo distintas modalidades en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años. Esto, teniendo en cuenta que el periodo de prueba solo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

Finalmente, si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de 12 remuneraciones.

Para mayor información del Informe, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)