



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 29 de diciembre de 2020.

CARTA CIRCULAR N° 038-2020-SUNAFIL-ILM

Presente.-

Asunto: Aplicación de contratos sujetos a modalidad para atender las necesidades empresariales que hayan surgido con ocasión del actual contexto de pandemia de COVID-19 y ante la reanudación de las actividades económicas.

De mi consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud., para hacer de su conocimiento que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, la SUNAFIL), es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como, determinar las responsabilidades administrativas que procedan.

El artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante TUO de la LPCL), establece:

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

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

De esa forma nuestro ordenamiento legal ha recogido expresamente la preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido y, por consiguiente, la exigencia de causalidad en la contratación temporal; en ese sentido, el Título II del TUO de la LPCL, regula distintas modalidades de contratación, mediante las cuales pueden atenderse diversas necesidades empresariales de naturaleza temporal o accidental, así como aquellas que, siendo permanentes, tienen carácter discontinuo o intermitente.

Por otro lado, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional como consecuencia del brote del COVID-19 en nuestro país, situación que a la fecha sigue vigente, con última prórroga a través del Decreto Supremo N° 031-2020-SA. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, se ha declarado el Estado de Emergencia Nacional en todo el territorio nacional.

Bajo ese contexto, la Sunafil, mediante Resolución de Superintendencia N° 152-2020-SUNAFIL, aprobó el “Criterio normativo sobre la aplicación de los contratos sujetos a modalidad en el contexto de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la propagación del COVID-19 en el territorio nacional”, a través del cual ha precisado que los empleadores podrán considerar particularmente algunas modalidades de contratación con las cuales podrían atenderse las necesidades empresariales que surjan con ocasión del actual





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

contexto de emergencia; de acuerdo a los requisitos legales aplicables en cada caso y siempre que concurren las circunstancias que configuran la causa objetiva de cada modalidad de contratación.

Sobre el particular, a través de la presente queremos precisar algunas consideraciones importantes respecto de las siguientes modalidades de contrato:

1. El contrato por inicio o incremento de actividad

1.1. Esta modalidad de contrato se basa en las siguientes causas objetivas: *(i) el inicio de la actividad productiva de la empresa, (ii) la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, y (iii) el inicio de nuevas actividades dentro de la misma empresa o el incremento de las ya existentes.*

1.2. En el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, podrían celebrarse contratos de trabajo bajo esta modalidad para atender las necesidades de personal, en los siguientes casos:

- Por parte de nuevas empresas o de empresas ya existentes que deciden emprender nuevas actividades empresariales (en reemplazo de otras, por ejemplo) – de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.
- Incrementar el volumen de sus actividades o abrir nuevos mercados o establecimientos en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Claro está, el contrato que se celebre debe señalar qué actividad empresarial ha sido iniciada o incrementada, de modo que se configure la causa objetiva que justifica la contratación temporal.

1.3. Asimismo, podrían utilizar la modalidad de contrato por incremento de actividad, aquellas empresas cuya planilla de trabajadores se vio reducida, como consecuencia de la suspensión o disminución de sus actividades en el marco de las restricciones dictadas durante el Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena), y que, ante la reanudación progresiva de las actividades económicas, se encuentran retomando sus actividades de forma presencial y para ello requieren contratar personal.

1.4. El contrato que se celebre en atención a las razones expuestas en el párrafo precedente, deberá consignar, de forma expresa, la causa objetiva que motiva la contratación de personal, es decir, el concreto impacto que las medidas restrictivas y de aislamiento social han tenido sobre la actividad que se busca satisfacer con la contratación, así como las circunstancias del reinicio o incremento de dicha actividad, que evidencien la necesidad de contratar más personal.

2. El contrato por necesidades del mercado

2.1. Tiene por objeto atender incrementos coyunturales de la actividad productiva, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, de este modo, se habilita la contratación temporal de trabajadores para que realicen labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa, cuando – debido al incremento sustancial e imprevisible de la demanda – dichas labores no pueden ser satisfechas con el personal permanente.





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- 2.2. Esta modalidad de contrato, podrá celebrarse para atender necesidades empresariales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, cuando exista una variación sustancial y extraordinaria en la demanda de determinados bienes o servicios. Por ejemplo, la fabricación de mascarillas, materiales de protección biológica, productos para desinfección, servicios de desinfección o limpieza de ambientes, etc. En estos casos, se trata de empresas que se dedican a estas actividades, cuya necesidad de contratar personal se justifica en cubrir el incremento temporal de dichas actividades.

3. El contrato ocasional

- 3.1. Cuyo objeto es atender aquellas necesidades empresariales de carácter eventual o transitorio, que difieren de las actividades habituales del empleador, es decir, determinadas tareas que no forman parte de la dinámica normal de la empresa.
- 3.2. En ese sentido, el contrato ocasional puede celebrarse para realizar determinadas tareas, distintas a las actividades normales o habituales de la empresa, y que sean necesarias solo de manera ocasional; por ejemplo, la informatización de ciertas secciones de la empresa que hagan viable la realización de trabajo remoto en el contexto del COVID-19.

4. El contrato de emergencia

- 4.1. Tiene por causa objetiva los requerimientos extraordinarios y temporales de personal que surjan como consecuencia de un acontecimiento ajeno a la voluntad del empleador, que resulte imposible de prever y que no hubiese podido ser evitado; sea que se trate de hechos de la naturaleza (tales como terremotos, inundaciones, etc.), hechos del ser humano (guerras, disturbios, actos de terrorismo, etc.) e incluso actos de la autoridad o decisiones de los poderes públicos (tales como ciertas prohibiciones o restricciones por cuarentenas o epidemias).
- 4.2. En esa línea, este tipo de contrato podría celebrarse para cubrir necesidades extraordinarias y temporales de personal, surgidas debido a las medidas restrictivas y de aislamiento social dictadas por el Gobierno Nacional a consecuencia de la pandemia del COVID-19. Por ejemplo, para atender acumulaciones o retrasos en el trabajo que no pudo cumplirse debido a las restricciones decretadas en el marco Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional.

5. El contrato para obra determinada o servicio específico

- 5.1. Tiene por objeto – como se desprende de su propia denominación – atender la ejecución de una obra determinada o un servicio específico, previamente establecido y de duración determinada.
- 5.2. En razón a ello, el contrato para obra o servicio puede ser utilizado en el marco del Estado de Emergencia Nacional y de la Emergencia Sanitaria para la realización de obras o servicios claramente delimitados que se requieran en este contexto, y que, aun cuando puedan ser habituales en la empresa, tengan una duración limitada en el tiempo. Para ello, el contrato que se celebra debe especificar la obra o servicio concreto a ejecutar, así como la duración del respectivo contrato.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

En ese sentido, sin perjuicio de que también puedan emplearse las demás modalidades de contratación previstas en el Título II del TUO de la LPCL, los contratos expuestos en los párrafos precedentes, podrían atender las necesidades empresariales que surjan con ocasión del actual contexto de pandemia de COVID-19, siempre que cumplan con los requisitos formales exigidos para su suscripción, tales como la celebración por escrito, así como, la existencia y consignación expresa de la causa objetiva.

Además, nos permitimos aprovechar la oportunidad de invitar a Ud. a realizar la activación de la Casilla electrónica de la SUNAFIL, para lo cual, deberá ingresar a la web: <https://www.gob.pe/sunafil>, y ubicar la sección de CASILLA ELECTRÓNICA, a fin de que pueda contar con otro canal de recepción de información en materia laboral y seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, le solicitamos que tenga a bien **responder al correo electrónico a través del cual recibió el presente documento, la confirmación de lectura de su contenido.**

Atentamente,



.....
CARLOS GIL VELA GONZALES
Intendente de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral