

Contratación laboral

Existen tres tipos de contratos laborales: (i) a plazo indeterminado, (ii) a plazo determinado o sujeto a modalidad; y (iii) a tiempo parcial.

El artículo 4º del Decreto Supremo Nº 003-97- TR señala que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Esto da a entender que **la regla general es la contratación a plazo indeterminado** y que la contratación a plazo determinado es la excepción a esa regla.

►Horario de verano

►La responsabilidad solidaria

Asimismo, **se recomienda que el contrato laboral sea escrito a razón que ayudaría a resolver algún conflicto que surja entre las partes**, pues se daría de manera clara el conocimiento de las obligaciones y derechos a que se comprometieron.

El contrato de trabajo contiene ciertos elementos que son característicos de este, tales como: (i) la subordinación, (ii) la remuneración y (iii) la prestación personal del servicio.

De estos tres, el más importante y el que da la calidad a una relación contractual de naturaleza laboral es la subordinación, el mismo que podría conceptualizarse como aquel vínculo jurídico por el cual el trabajador le confiere al empleador el poder de conducir su actividad laboral.

La subordinación no constituye un elemento de una relación de servicios de carácter civil, es por eso que si se identifica este elemento, por ejemplo, en un contrato de locación de servicios, solo este hecho desnaturalizaría el contrato, convirtiéndolo en uno de naturaleza laboral.

Finalmente, **con respecto a los contratos a tiempo parcial, se debe precisar que mediante esta modalidad se pueden obtener servicios en jornadas inferiores a cuatro horas.** Se considera este requisito cumplido cuando la jornada semanal del trabajador dividido entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no mayor a cuatro horas diarias.