Nuevo personal y reactivación

A la fecha, todas las regiones del país se encuentran en el nivel moderado en relación a la pandemia ocasionada por la COVID-19. Es así que los aforos y actividades económicas permitidas se encuentran en la mayor etapa de reactivación desde que iniciara la pandemia.

En ese sentido, puede darse el caso de que las empresas opten por contratar nuevo personal para atender los requerimientos de las actividades que se desarrollen.

Al respecto, traemos a colación los contratos sujetos a modalidad, específicamente dos modalidades: (i) el contrato por “inicio o incremento de actividad” y (ii) los “otros contratos sujetos a modalidad”, cuya posibilidad de contratación se regula por efecto del Art. 82° del Decreto Supremo 003-97-TR.

Respecto al primero, veamos algunas opciones de aplicación: (i) porque el empleador requiere personal por el inicio de la actividad empresarial (nuevos emprendimientos); (ii) porque se va desarrollar una nueva actividad empresarial, distinta a las que se venían realizando (ampliación de giro de actividades, nuevos proyectos); (iii) porque se accederá a un nuevo mercado (casos de internacionalización, por ejemplo); (iv) porque se ha dado apertura a un nuevo establecimiento (local adicional de atención al público); y (v) porque ha existido una variación positiva y ordinaria en las ventas.

En todos estos casos es posible contratar personal temporal

hasta por tres años. El otro caso tiene que ver con la posibilidad de suscribir contratos temporales en tanto el objeto de contratación responda a un hecho que requiera una contratación temporal –y no permanente–, además de que la duración sea la adecuada en función al servicio que deba prestarse.

La COVID-19, la necesidad de ajustar protocolos y/o contar con personal especializado, en algunos casos específicos, podría ser tomado en cuenta para esta clase de contratos, los que podrían extenderse hasta el término de la emergencia sanitaria.