

## INFORMACIÓN SOBRE NORMAS LEGALES LABORALES RELATIVAS LOS TRABAJADORES

(Son resúmenes de las Disposiciones Legales Vigentes)

**Roberto Rendón Vásquez**

*Profesor Principal de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM.*

**SUMARIO:** Introducción. **1.-** Sobre el Contrato de Trabajo. **2.-** Remuneración. **3.-** Sobre: **a)** Jornada de Trabajo. **b)** Horario de Trabajo. **c)** Sobre tiempo. **4.-** Vacaciones. **5.-** Gratificaciones de Julio y Diciembre. **6.-** Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.). **7.-** Aportaciones a la Seguridad Social. **8.-** Cálculo de Remuneraciones. **9.-** Retenciones. **10.-** Regímenes Especiales.

## INTRODUCCIÓN.-

A continuación, en 10 puntos, se presenta la exposición sintética de la legislación laboral en el Perú aplicable a los contratos de trabajo a nivel individual entre trabajadores y empleadores, con una breve explicación para cada institución de dicha normatividad. Hemos procurado consignar los elementos necesarios para conocer de primera vista las normas legales y luego una breve explicación de cada situación que se da en las relaciones individuales de trabajo incluyendo algunos ejemplos concretos sobre cálculos de pago de remuneraciones, costo anual por cada trabajador y anexos relativos a las diferentes formas de contratación de trabajo a plazo fijo.

Puede ser de utilidad para tener una primera visión panorámica de tal temática y para obtener una información inmediata que permita orientar al lector, sea empleador o trabajador.

En esta síntesis no se trata sobre las relaciones laborales colectivas de los trabajadores de la actividad privada con sus empleadores que están sujetas al Decreto Ley N° 25.593 de 26.06.1992. Pero hay que tener en cuenta que los convenios colectivos de trabajo que celebren los trabajadores a nivel colectivo con sus empleadores puede variar – manteniendo o mejorando – las normas que rigen la relación individual de trabajo. Por convenios colectivos de trabajo no se puede pactar o convenir derechos laborales menores a los establecidos por ley; si hubiera “acuerdo” en tal sentido, sería nulo de puro derecho.

### 1.- SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.

**Norma legal:** Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21.03.1997.

- \* Si hay servicios subordinados y remunerados, se presume que existe **un contrato de trabajo**.
- \* El trabajo debe ser personal y directo al servicio del empleador.

**Formas.-** Hay dos formas de contratación.

- \* Una simplemente verbal y se materializa con la prestación de los servicios del trabajador al empleador. Es la relación laboral.
- \* Otra puede ser escrita pero en su generalidad no es legalmente obligatoria.

Sin embargo es obligatoria en casos de contrato a plazo fijo y para contratar a extranjeros.

La prueba de la existencia de la **relación laboral** se da con la prestación personal de los servicios del trabajador al empleador, bajo las condiciones de subordinación y dependencia del primero al segundo, a cambio de una remuneración, es decir con la materialización del **contrato de trabajo**.

### **Duración del contrato y la relación de trabajo:**

#### **Uno es de duración indefinida.**

Generalmente es verbal, aunque puede ser escrito, pero no es obligatorio que sea escrito salvo el caso de contratación de personal extranjero

#### **Otra es de duración a tiempo definido, es decir a plazo fijo.**

Los contratos de plazo fijo se denominan modales y son legalmente para fines específicos.

Es obligatorio que sean escritos y puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) antes de cumplirse los 15 días calendarios desde que se firmo el contrato.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 señala las condiciones para cada clase de contrato a plazo fijo. (Ver anexo 1).

El contrato a plazo fijo puede ser renovado.

La norma legal señala cual es el tiempo máximo de duración de cada tipo de contrato de trabajo a plazo fijo con sus respectivas prorrogas.

*Si el trabajador sigue trabajando para el empleador después de la fecha de vencimiento del contrato a plazo fijo - y/o su prórroga - el trabajador adquiere el derecho a una contratación de duración indefinida.*

*Se considera prestación de servicios propios de un contrato de trabajo toda relación que establezca jornadas de trabajo de cuatro o más horas de labor diaria.*

### **Recomendación.**

*Tener cuidado con la forma de contratación, pues el **Contrato de Locación** (alquiler) **de Servicios** esta regida por el Código Civil (artículos 1764° al 1770°) y solamente generan los derechos y obligaciones pactadas en la contratación. La **diferencia** esencial con el **Contrato de Trabajo** está en que en la Locación el trabajador no esta subordinado ni es dependiente del contratante mientras que en el Contrato de Trabajo si lo está y es una condición indispensable y necesaria. Para determinar la calidad de servicios se aplica el principio de "Primacía de la Realidad" por el que se determina si en una relación ha habido: a) prestación personal de servicios, b) si son prestados bajo la condición de subordinación y dependencia del contratado al contratante y c) una contra prestación del empleador al trabajador que es la remuneración. Si hay estos tres elementos la relación se tipifica como contrato de trabajo y consecuentemente se aplica la legislación laboral pertinente. No olvidarse que en materia laboral los derechos y beneficios sociales de los trabajadores son irrenunciables y es nulo y sin efecto legal cualquier pacto en contrario o que "disimule" (disfrace) la verdadera relación entre las partes, en aplicación del inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.*

### **Periodo de prueba.**

- \* El trabajador contratado a plazo indefinido esta sujeto al periodo de prueba que son los tres primeros meses (90 días calendarios) de la relación de trabajo lapso que puede ampliarse por acuerdo de partes a 6 meses para el personal calificado y de un año para*

el personal de dirección. En estos dos casos el contrato debe ser escrito. (Artículo 10 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).

- \* En ese lapso el empleador puede prescindir de los servicios del trabajador si así lo decide sin violar derechos del trabajador. Igualmente el trabajador en ese periodo puede dar por terminada su relación laboral sin afectar legalmente a su empleador. (Artículo 10 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728). Vencido ese periodo el trabajador esta protegido contra el despido arbitrario.
- \* El trabajador que no supera el periodo de prueba tiene derecho a percibir en dozavos los beneficios de gratificación, Compensación por Tiempo de Servicios y vacaciones truncas, a razón de 1/12 por cada mes completo de servicios..
- \* Los trabajadores sujetos a contratos a plazo fijo no están sujetos a periodo de prueba, pues se entiende que al contratarse sus servicios se estableció su capacidad laboral, salvo que se haya pactado lo contrario.

### **Regímenes Especiales.**

En la legislación laboral peruana hay lo que se denominan los "Regímenes Especiales de Trabajo" y que se refieren a determinadas actividades ocupacionales que tienen particularidades para el desarrollo de su trabajo (Ejemplo: construcción civil, pesca, artistas y otros) (Su explicación, por ser específicos, se incluye en el punto 10 de este trabajo)

**Entre éstos se mencionan a los Trabajadores del Hogar** que se ocupan de labores domésticas de cocina, limpieza y en general al cuidado de los hogares.

Todos estos regímenes tienen legislación especial.

### **Clasificación.**

Según la legislación laboral peruana, los trabajadores pueden ser:

- **Obreros.**

Trabajan generalmente en la producción, (talleres, mantenimiento, servicios en general, custodia, etc.).

- **Empleados.**

*Laboral generalmente en actividades administrativas.*

- **Funcionarios.**

*Si bien corresponden a la clasificación de empleados, los funcionarios son el personal de dirección o de confianza del empleador en el centro de trabajo. (Artículos 43° y 44° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).*

### **Estabilidad en el empleo.**

*El artículo 27° de la Constitución y el artículo 22° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 protege al trabajador (aplicación del artículo 22°) contra el despido arbitrario (**Nota.-** Por sentencia vinculante del Tribunal Constitucional se ha establecido que el despido arbitrario es inconstitucional):*

*Si es despedido sin justa causa, el empleador debe indemnizar al trabajador con el equivalente a una remuneración mensual y media por cada año de servicios hasta un tope de 12 remuneraciones que equivale a 8 años de servicios. (artículo 8° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728)*

*El trabajador contratado a plazo indefinido, si sobre pasa el periodo de prueba que son tres meses (90 días calendarios) adquiere el derecho a la estabilidad en el empleo. (Artículo 10° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).*

*El trabajador contratado a plazo fijo adquiere dicho derecho desde el primer día de su relación (contrato) de trabajo. La estabilidad persiste durante la duración del tiempo para el que fue contratado.*

### **El despido arbitrario.**

*El artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 posibilita que un empleador pueda despedir sin causa, es decir por decisión unilateral, a un trabajador. Esta es la figura del despido arbitrario.*

*En estos despidos el empleador debe indemnizar al trabajador con una y media remuneración mensual hasta el tope de 12 remuneraciones (que equivale a 8 años de servicios). (Artículo 38° del T.U.O. del Dec. Leg. N° 728).*

### **El despido nulo.**

*Se protege al trabajador que interviene en actividades sindicales asó como de la discriminación por raza, sexo, religión, idioma, opinión, o por haber mantenido reclamaciones contra el empleador ante autoridades, a la mujer gestante. (Artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).*

*Si el trabajador es despedido el Juez Laboral debe ordenar la reposición del trabajador así despedido y que se le pague las remuneraciones dejadas de percibir desde que fue despedido hasta que se le reponga a su trabajo habitual. (Artículo 40 y 41° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).*

### **Posibilidad del despido por justa causa.**

*La norma legal contempla posibilidades de prescindir legalmente de uno, varios o todos los trabajadores. (Artículos 24° (Falta grave cometida por el trabajador), 43° (Personal de dirección), 46° (Causas objetivas) y concordantes del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728)*

*El Decreto Legislativo N° 728, artículo 24°, señala la tipificación de los hechos que constituyen falta grave del trabajador.*

*Son causas objetivas: a) El caso fortuito o fuerza mayor que afecte a la empresa o centro de trabajo.- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos que afecten a la empresa.- c) La disolución y liquidación de la empresa y/o su quiebra.- d) La reestructuración patrimonial de la empresa sujeta al Decreto Legislativo N° 845)*

*Debe efectuar un trámite (proceso) establecido para cada caso. (Artículos 48° y concordantes del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).*

*Si el despido se debe a falta grave del trabajador, hay un procedimiento previo que debe cumplirse. (Artículos 31° al 34° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728). Para despedir a un trabajador que ha incurrido en falta grave laboral, el empleador debe enviarle una carta (de preferencia notarial) acusándole la comisión de falta grave, indicando la norma de la tipificación de la falta y los hechos de tal falta y darle el plazo de 6 días para que se defienda. Cumplido ese plazo con o sin respuesta del trabajador, el empleador adopta su decisión, la que podría ser despedirlo del trabajo por la comisión de falta grave, lo que también hará conocer al trabajador por carta notarial. Luego el despedido puede decidir si demanda o no a la empresa por el despido.*

### **Suspensión del contrato de trabajo.**

*Es el periodo en que por causa justificada el trabajador no presta servicios, sin que ese hecho determine que haya concluido la relación y contrato de trabajo (Artículos 11° al 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728).*

*Son causas de la suspensión: La invalidez temporal, la enfermedad o accidente, el descanso pre y post natal (90 días en total), el descanso vacacional, la sanción disciplinaria, los periodos de huelga, la detención del trabajador salvo condena por sentencia judicial privativa de la libertad, el permiso o licencia concedidos por el empleador, la licencia sindical, la licencia para desempeñar cargos cívicos, el cumplir el servicio militar, los casos fortuito o la fuerza mayor y otros establecidos por la ley.*

*Durante el periodo de suspensión, no habiéndose producido la prestación del trabajo, el empleador no esta obligado al pago de la remuneración, salvo casos específicos señalados por norma legal o por convenio individual o colectivo de trabajo*

## **2.- REMUNERACIÓN**

**Norma Legal.-** Artículos 6° y 7° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. (Concordantes con los artículo 9° al 20° del T.U.O. del Decreto

Legislativo N° 650 aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR de 27.02.1997).

Constituye remuneración toda suma que reciba el trabajador y que sea de su libre disposición. Puede ser en dinero o especie.

La remuneración es la contra prestación a que esta obligado el empleador por el trabajo efectuado por el trabajador. (Si hay prestación de trabajo hay remuneración).

Hay lo que se denomina la remuneración principal o básica y las accesorias (Entre las accesorias están las bonificaciones, gratificaciones, asignaciones, etc.).

Actualmente la remuneración se paga por medio de entidades bancarias con cuentas que el empleador abre a nombre de cada trabajador. Éste escoge el banco donde desea que se depositen todas sus remuneraciones.

### **Formas de remuneración.**

Puede ser: a) Suma fija; b) Por producción; c) Mixta (suma fija más producción).

### **Remuneración a Suma fija:**

#### **\* Salario o jornal.**

Es el pago diario por día (jornada) de trabajo.

Generalmente es la forma de remunerar a los obreros aunque es posible que se le entregue sus salarios en forma semanal, quincenal o mensual).

Algunos empleadores suelen pagar mensualmente el trabajo de los obreros, pero esto es excepcional.

#### **\* Sueldo.**

Es el pago por el trabajo mensual.

Es la forma de remunerar a los empleados..

*Se suele pagar al fin de mes aunque en algunos casos se hace el pago por quincenas.*

### **La remuneración a producción:**

*Es la que se establece por la cantidad de labor efectuada por el trabajador en la jornada diaria, semanal o mensual o por unidades producidas en el día de trabajo o la semana o mes de trabajo.*

*Si se trata de un obrero, se llama "Destajo". (Es el pago por unidades producidas en el día o tiempo de medida)*

*Si se trata de un empleado se llama "Comisión" (generalmente es para comisionistas de ventas, cobranzas o labores específicas de gestión).*

*La remuneración a producción en el día o el mes no puede ser menor a la Remuneración Mínima Legal a pagarse por día (salarios o jornal) o sueldo.*

### **La remuneración Mixta.**

*En ambos casos, la remuneración mixta en el pago que se hace aplicando ambos sistemas.*

*Se establece una remuneración fija y se le agrega lo obtenido por el destajo en el caso de los obreros y la comisión en los empleados.*

*Sumando ambas formas de remuneración, la suma mensual no puede ser menor a la Remuneración Mínima Legal.*

### **REMUNERACIÓN MÍNIMA LEGAL.**

*Se denomina: REMUNERACION MINIMA VITAL*

**Normas Legales:** Constitución Política del Perú de 1993, Artículo. 24°.- Decreto Ley N 14222 de 23.10.1962.- Decreto Supremo N 054-90-TR de 17.08.1990.- Resolución Ministerial N 091-92-TR de 03.04.1992

- \* La remuneración mensual que se debe pagar a un trabajador, es de S/.550,00 (Quinientos cincuenta soles).
- \* Al obrero el jornal o salario mínimo es de S/.18,33
- \* Es la suma pagada por la jornada máximo legal de 8 horas al día (o convencional cuando es de menor número de horas al día).
- \* Esta suma puede ser elevada periódicamente por disposición gubernamental.
- \* Los trabajadores pueden ser contratados por un empleador en sumas superiores a esa cantidad pero no menor a ella.
- \* Todo trabajador que tenga jornada de trabajo mínima de 4 horas, percibe cuando menos el jornal mínimo mencionado.
- \* Esta se paga a todo trabajador con jornada diaria de trabajo no menor a 4 horas.

### **Explicación para calcular la remuneración por día y por hora**

(Para la explicación se utiliza la Remuneración Mínima Legal actual (año 2.010)

#### **• Obreros.**

Remuneración Mínima Legal = S/. 550,00

Remuneración por día (Se divide S/.550,00 entre 30 días al mes) = S/.18.33

Remuneración por hora (Se divide S/.18.33 por día entre 8 horas \*) = S/.2.391

#### **• Empleados.**

Remuneración Mínima Legal = S/.550,00

Remuneración por día (Se divide S/. 550,00 entre 30 días al mes) = 18.33

Remuneración por hora. (Se divide S/. 18,33 por día entre 8 horas \*) = S/.2.391

(\*) Si la jornada diaria es de menos horas de las 8 legales, entonces se divide la remuneración diaria entre las horas reales de la jornada.

**Nota.** Para calcular el valor de la hora extra, se agrega al valor de cada hora la sobre tasa no menor al 25%.

**Advertencia 1.-** Igual sistema se hace cualquiera que sea el monto del salario o jornal de un obrero o el sueldo de un empleado

**Advertencia 2.-** Este modo se emplea para calcular los beneficios sociales que se señalan luego en este cuadro.

**Asignación Familiar.-**

**Norma Legal:** Ley N° 25.129 de 01.01.2002 (D.S. 035-90-TR).

Si el trabajador tiene familia (hijos menores de edad y siendo mayores cursan estudios, tiene derecho a percibir adicionalmente el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Legal.-

**3.- SOBRE**

- a) LA JORNADA DE TRABAJO.
- b) HORARIO DE TRABAJO y
- c) SOBRE TIEMPO.

**Norma Legal:** Decreto Legislativo N° 854 de 25.09.996

**a) JORNADA DE TRABAJO.**

- \* La jornada ordinaria máxima de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana.
- \* Generalmente las 48 horas de trabajo corresponden a una semana ordinaria.
- \* Toda contratación por una jornada diaria no menor a 4 horas de labor diaria, esta comprendida en las disposiciones legales anotadas.
- \* Rige para trabajadores hombres o mujeres.
- \* Los menores de 18 años tienen jornadas excepcionales de 6 horas diarias.
- \* Puede haber horarios excepcionales para ciertos regímenes especiales.
- \* También, por acuerdo de partes entre el trabajador y el empleador, puede reducirse dicha jornada o puede "distribuirse" de manera específica, lo que se da cuando se conviene que se trabaje solamente de lunes a viernes sin reducir la jornada legal semanal. En este caso se suele incrementar una hora más a cada jornada de lunes a viernes para dejar libre de trabajo el día sábado.

- \* Los regímenes especiales tienen también jornada y horas específicas de trabajo, según su actividad ocupacional.

## **HORARIO DE TRABAJO.**

- \* Es el tiempo diario en que se cumple la jornada diaria de trabajo. Se suele aplicar también a la jornada semanal de trabajo
- \* Es potestad del empleador establecer la jornada diaria o semanal de trabajo.
- \* Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, esto es la hora de entrada y salida
- \* En caso de horario de trabajo corrido el trabajador tiene derecho a un lapso para tomar alimentos a la mitad de la jornada. Este no forma parte del horario o jornada de trabajo (salvo acuerdo en contrario entre las partes).
- \* Pueden haber trabajos que se realizan en dos y tres turnos de trabajo distribuidos en las 24 horas del día calendario.

### **b) TRABAJO EN SOBRE TIEMPO.**

- \* El tiempo que exceda de una jornada diaria máxima (o la convencional) se considera sobre tiempo.
- \* El trabajo en sobre tiempo es voluntario para el trabajador el efectuarlo y para el empleador el concederlo.
- \* El sobre tiempo se paga con una sobre tasa no menor al 25% sobre la remuneración diaria normal. Las partes pueden convenir mayores tasas por el trabajo en horas extras o sobre tiempo.
- \* El trabajo efectuado en día de descanso semanal obligatorio se regula por el Decreto Legislativo N° 713.
- \* Para el pago de la remuneración en horas extras, se hace la siguiente forma de cálculo. (Ver forma de cálculo en el punto 2)

### **c) DESCANSOS REMUNERADOS.**

**Norma Legal:** Decreto Legislativo N° 713 de 07.11.1991.

#### **Descanso semanal obligatorio.**

- \* Al trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal (24 horas continuadas).

- \* Generalmente el día semanal obligatorio de descanso es el domingo pero el empleador esta facultado para señalar otros días de la semana para ese descanso. También puede señalar que en las semanas el día de descanso sea movable organizando para ello un rol.
- \* En el caso de los obreros, el día semanal de descanso obligatorio tiene derecho a la remuneración equivalente a un día de trabajo. Esto es excepcional en la legislación laboral peruana. Por ello algunos empleadores pactan desde el inicio con los trabajadores que se pagaran por mensualidades la remuneración.
- \* Para el caso de los empleados, en el sueldo mensual están considerados los 30 ó 31 días que tiene el mes (También febrero que tiene 8 días)
- \* El trabajo realizado en el día semanal de descanso se remunera con una sobre tasa del 100% sobre el monto de la remuneración normal.

### **Días feriados oficiales no laborales.**

- \* El trabajador tiene derecho a no laborar sin dejar de percibir la remuneración.
- \* Se trata como si fuera un día semanal de descanso obligatorio.
- \* Son días feriados no laborales:
  - Año nuevo (1° de enero) (1 día)
  - Jueves Santo y viernes Santos (móviles) (dos días)
  - Día del Trabajo (1° de mayo) (1 día)
  - San Pedro y San Pablo (29 de mayo) (1 día)
  - Fiestas Patrias (28 y 29 de julio) (dos días)
  - Santa Rosa de Lima (30 de agosto) (1 día)
  - Combate de Angamos (8 de octubre) (1 día)
  - Todos Santos (1 de noviembre) (1 día)
  - Inmaculada Concepción (8 de diciembre) (1 día)
  - Navidad (25 de diciembre) (1 día.).
  - TOTAL: 12 días al año.

El Gobierno nacional o el regional pueden disponer algunos otros feriados.

Si se "hace puente" entre un sábado, domingo y un feriado, se suele disponer que las horas no trabajadas se paguen por el trabajador laborando horas adicionales en los días laborales siguientes.

#### 4.- VACACIONES ANUALES.

**Norma Legal:** Decreto Legislativo N° 713 de 07.11.1991.

- \* El trabajador tiene derecho a 30 días de descanso anual remunerado.
- \* Se computa el derecho contado un año cumplido de trabajo a partir del primer año de servicios. (Este es un referente legal).
- La oportunidad del mes de descanso vacacional se puede pactar entre las partes. **A falta de convenio.** El empleador tiene derecho a señalar la oportunidad de las vacaciones de cada trabajador.
- \* **La remuneración vacacional** es igual a la cantidad habitual y normalmente pagada al trabajador en un mes.
- \* Dicho pago corresponde a un mes dentro del tiempo de servicios trabajado.
- \* Por acuerdo de partes pero a pedido del trabajador, se pueden acumular sólo hasta dos años de descanso vacacional, pero entre año y año el trabajador debe descansar no menos de 10 días. Por tanto la acumulación es realmente de 50 días y corresponde a dos años consecutivos (Nota: tener cuidado que no se sobre pase los dos años).
- \* Igualmente a pedido del trabajador, él "puede vender" a su empleador parte de los días de su descanso vacacional. Solamente puede "vender" hasta 15 días calendarios y se remunera en forma simple (es decir aparte de la remuneración vacacional respectiva)
- \* **El caso de frustración del descanso vacacional.-** Si en dos periodos (años) consecutivos de trabajo el trabajador no sale para hacer uso de su descanso físico vacacional, el empleador debe pagar una triple remuneración al trabajador. Ésta es del modo siguiente: Una remuneración por el mes trabajado, una segunda que corresponde a la remuneración vacacional propiamente dicho, y la tercera es una indemnización que el empleador debe

**pagar al trabajador por no haberle otorgado el descanso** (Para evitar esta situación el empleador debe obligar al trabajador a tomar el descanso cada año de labor).

## 5.- GRATIFICACIONES DE JULIO Y DICIEMBRE.

**Norma Legal:** Ley N° 27735 27.05.2.002

- \* Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias en el mes de julio y la otra con ocasión de la Navidad en el mes de diciembre. (Si se observa bien, estas dos gratificaciones corresponden al primer y segundo semestre, respectivamente).
- \* El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- \* **La oportunidad de pago** es la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.
- \* Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

Por convenio individual de trabajo o por convenio colectivo de trabajo se puede:

- a) Superar el monto establecido por ley para cada gratificación.

- b) Establecer otras gratificaciones adicionales, como por ejemplo una para el disfrute vacacional, u otra si la empresa adquiere utilidades mayores a las que las partes señalan en el pacto.

## 6.- COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)

**Norma Legal:** Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 de 27.02.1.997.

- \* La Compensación por Tiempo de Servicios es el derecho de los trabajadores a percibir el equivalente a 1/12 del total de la remuneración anual por cada año de servicios.
- \* Tienen derecho a percibir este derecho los trabajadores si laboran cuando menos una jornada mínima de 4 horas diarias.
- \* Para tener derecho al beneficio el trabajador debe haber cumplido un record mínimo de 260 días efectivos de trabajo en cada año de servicios (No se computa para este record los días de descanso semanal obligatorio, feriados no laborales, descanso vacacional anual, periodos de enfermedad, descanso pre y post natal o accidente, licencia sindical, que se cuentan como días trabajados para el efecto de establecer el citado record),
- \* **El monto del pago** es igual a la remuneración mensual más todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (entre las que están las gratificaciones) y que sean de su libre disposición. No se consideran las sumas que entrega el empleador para gastos específicos u operativos. (Se calcula sumando el total de las 12 remuneraciones mensuales que perciba el trabajador más 1/12 del total de las dos gratificaciones) y ese total se divide entre 12)
- \* **Oportunidad del pago.** Dicho derecho deber ser pagado depositando por el empleador en una entidad bancaria o financiera señalada por el trabajador.
- \* El monto total de la remuneración computable se divide en dos partes, una comprende del 1° de noviembre al 30 de abril y se deposita a nombre del trabajador en el mes de mayo. La segunda parte comprende del 1° de mayo al 31 de octubre y se deposita en el mes de noviembre. (Vale decir se deposita por semestres).

*El beneficio de la Compensación por tiempo de Servicios constituye un fondo acumulativo a lo largo de la vigencia de la relación laboral y que debe permanecer depositado en la entidad bancaria o financiera hasta que concluya definitivamente la relación laboral del trabajador. Sin embargo se han dado normas legales que han permitido al trabajador retirar parte de ese fondo, uno de los casos es para fines de vivienda.*

**El cálculo se hace del siguiente modo:**

*(Se hace la explicación tomando como ejemplo o referencia el monto de la remuneración mínima Legal que es de S/. 550,00 mensual. Igual sistema se hace sobre cualquiera otro monto de remuneración mensual)*

**Monto de cada gratificación = S/. 550,00**

*Monto de las dos (2) gratificaciones al año: S/. 550,00 por 2 igual S/ 1.100,00*

*S/. 1.100,00 entre 12 meses, igual a S/ 91,66 (cada doceavo)*

*Suma: S/. 550 mensual mas S/. 91,66 ¿el doceavo?, igual S/. S/. 641,66.*

*Esta cantidad se divide entre dos y es igual a S/. 320,83.*

*Cada semestre es igual a S/. 320,83.*

**CUADRO EXPLICATIVO DEL TOTAL DE REMUNERACIONES QUE SE PAGA A UN TRABAJADOR EN UN AÑO.**

*Permitirá tener una visión del costo real de la remuneración que percibe un trabajador.*

| Total de remuneraciones | CONCEPTOS DEL PAGO                                                                                                 |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12                      | Remuneraciones mensuales. (Ojo pues esta incluido el mes de descanso vacacional obligatorio remunerado)            |
| 2                       | Gratificaciones por año (julio y diciembre) equivalente a una remuneración mensual cada una.                       |
| 1                       | C.T.S.- Equivalente a 1/2 del total de remuneraciones anuales (lo que resulta mayor cantidad que una mensualidad). |
| TOTAL: 15               |                                                                                                                    |

Ojo. **NOTA.-** Dentro de las remuneraciones que se paga a un trabajador en los 12 meses del año, **un mes corresponde al descanso vacacional que es pagado.**

Si se contrata a una persona que reemplace al trabajador que esta de vacaciones, ello supone el pago de una mensualidad, **de modo que el costo anual por remuneraciones por puesto de trabajo equivale a 16 mensualidades al año.**

**Experiencia útil .-** Algunos empleadores, **antes de contratar** a una persona para que trabaje como empleado u obrero, **presupuestan lo que van a invertir en TOTAL de remuneraciones en un año** y esa cantidad la dividen entre 15, y así les sale la cantidad que entregaran por cada mes, cada gratificación y la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios).

Pero dicha cantidad resultante, que equivale a una mensualidad, no debe ser menor a la Remuneración Mínima Legal que establece el Gobierno.

## **7.- APORTACIONES PARA LA SEGURIDAD SOCIAL.**

**Norma Legal.-** Decreto Supremo N° 025-2007-TR (que modificó el Decreto Supremo N° 002-99-TR de fecha 20. 12. 2007, modificado por el Decreto Supremo 00-200.TR) que estableció que La Seguridad Social en el Perú esta a cargo de la entidad pública denominada **"EsSalud"**.

El pago por Seguridad Social corresponde al empleador.

Es igual (actualmente) Al 9 % sobre el todas de total las remuneraciones que cada día, semana, me o año percibe el trabajador. Solamente esta exceptuado el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S). Este porcentaje puede variar por disposición legal que se promulgue.

**Advertencia:** En el año 2.009 y el 2.010 el Supremo gobierno expidió normas legales específicas por la que se determinó que el equivalente al citado 9 % que se debía entregar a EsSalud se entregue al trabajador. Estas fueron normas de excepción para dichos años.

## 8.- CÁLCULO COSTO REAL ANUAL DE REMUNERACIONES

### OBRERO o EMPLEADO

Con la Remuneración Mínima Legal (Denominada Remuneración Mínima Vital – R.M.V.) que es S/. 550,00 Mensual.-

(Cálculo para un año de servicios o sea 12 meses)

(El cálculo es simplemente demostrativo y esta hecho considerando la Remuneración Mínima Legal (R.M.L.)

|                                                                                 |              |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1.- Mensualidades S/. 550,00 por 12 meses (*) =                                 | S/. 6.600,00 |
| 2.- Gratificaciones S/. 550,00 por 2 (julio y diciembre) =                      | S/. 1.100,00 |
| 3.- C.T.S. (**) S/. 550,00 más 1/12 de las 2 Gratificaciones =                  | S/. 641,66   |
| 4.- Vacaciones S/.550,00 por 1 =                                                | S/. 550,00   |
| 5.- <b>Aportaciones a EsSalud</b> que es 9% de S/. 550,00 (***)=                | S/. 806,22,  |
| 6.- Reemplazante en vacaciones:<br>S/. 550,00 + S/. 55,00 + 33,32 % S/.254,10 = | S/. 788,26   |
| 7. Asignación familiar S/. 55,00 por 12 meses =                                 | S/. 660,00   |

**TOTAL** S/. 11.146,14

**S/, 11.046.14 anual dividido entre 12 meses = S/.921, 20 promedio mensual**

(Si varía el monto de la Remuneración Mínima Legal -que es mensual-, debe hacerse nuevo cálculo)

### OTRO EJEMPLO DEL MISMO ASUNTO

(Pero teniendo como remuneración básica s/.1.000,00 que permitirá visualizar mejor cada concepto y se puede aplicar a cualquiera otra cantidad mayor o menor a s/.1.000,00 mensuales).

Remuneración S/. 1.000,00 Mensual.-

(Cálculo para un año de servicios o sea 12 meses)

(El cálculo es simplemente demostrativo y esta hecho considerando la Remuneración Mínima Legal (R.M.L.) (denominada Remuneración Mínima Vital – R.M.V.)

- 1.- Mensualidades S/. 1.000,00 por 12 meses (\*) = S/. 12.000,00
- 2.- Gratificaciones S/. 1.000,00 por 2 (julio y diciembre) = S/. 2.000,00
- 3.- C.T.S. (\*\*) S/. 1.000,00 más 1/12 de las 2 Gratificaciones S/. 1.666,66
- 4.- Vacaciones S/. 1.000,00 por 1 = S/. 1.000,00
- 5.- **Aportaciones a EsSalud** que es 9% de S/. 550,00 (\*\*\*)= S/. 1.260,00
- 6.- Reemplazante en vacaciones:  
S/. 1.000,00 + S/. 55,00 + 33,32 % S/. 333,20 = S/. 1.388,20
- 7.- Asignación familiar S/. 55,00 por 12 meses = S/. 660,00

**TOTAL. - S/. 20.174,80**

**S/. 20.174,80 anual entre 12 meses = S/. 1.681,23 promedio mensual.**

### **SUSTENTO LEGAL DE LOS PAGOS DE LAS CITADAS REMUNERACIONES (Relacionados con los cuadros precedentes).**

Punto 1.- Reguladas de conformidad con el artículo. 24º de la Constitución.

- (\*) Esta incluido el descanso semanal obligatorio y feriados no laborales pagados. El cálculo es por los 365 días naturales que tiene un año calendario.- Capítulos I y II del Decreto Legislativo. 713 de 07.11.1991

Punto 2.- Ley 27.735 de 28.08.2002 (D.S. 005-2002-TR de 03.07.2002)

Punto 3.- Decreto Legislativo N° 650 (D.S. 001-97-TR de 27. 02. 1997.-

- (\*\*) Se deposita en dos semestres cada año es igual a una remuneración mensual en la que están incluidas el promedio de las gratificaciones pagadas en el año.

Punto 4.- Capítulo III del Decreto Legislativo N° 713 de 07.11.1991

Punto 5.- (\*\*\*) Las aportaciones **se han calculado sobre el 9% de las remuneraciones mensuales**. Se hace sobre todo pago excepto la CTS.

Punto 6.- Al reemplazante por las vacaciones del titular se le debe pagar por todos los conceptos ya referidos aplicados a un mes de trabajo.

Punto 7.- Establecido por la Ley N° 25.129 de 01.01.2002 (D.S. 035-90-TR)

**No está considerada en el cálculo la participación en utilidades establecida en el Decreto Legislativo 892 de 08.11.1997. Este pago esta condicionado a que haya utilidades en la empleadora y tiene reglas legales específicas para cada actividad ocupacional.**

## 9.- RETENCIONES (Descuentos)

Con cargo al monto total de las remuneraciones de un trabajador, el empleador debe hacer retenciones – comúnmente conocidas como “descuentos” - por conceptos que se señala en disposiciones legales específicas. Estas retenciones son:

### a) Aportaciones del trabajador para su derecho jubilatorio

Puede ser:

- \* En la O.N.P. (Oficina de normalización Provisional – que esta a cargo del Estado - ) (Sistema Nacional de Pensiones establecido por el Decreto Ley 19.990 de 30.04.1973))  
Aporte a la O.N.P.: Tasa: 13%.- Aporte mínimo: RMV: 13% de 550.00 nuevos soles (Cifra al año 2.010 pues puede variar la RMV.
- \* Al Sistema Privado de Pensiones, o sea a las A.F.P (Administradoras de Fondos de Pensiones que son entidades financieras privadas).

(Decreto Ley N° 25897 se aprobó la Ley de Creación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones; la indicada norma ha sido materia de sucesivas modificaciones, tales como las dispuestas en las Leyes N°s. 26336 y 26504 y el Decreto Legislativo N° 874. La primera Disposición Final del referido Decreto Legislativo N° 874 facultó al Ministerio de Economía y Finanzas, para que, por Decreto Supremo refrendado por su Titular, apruebe el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones)

Aporte a las A.F.P.- El trabajador dependiente que se afilie al SPP está obligado a realizar aportes mensuales a la AFP, a través de su empleador, los cuales equivalen al 10% de la remuneración asegurable.

- \* En ambos sistemas el aporte respectivo **lo paga sola y exclusivamente el trabajador.**

Los pagos son obligatorios en todos los casos cualesquiera que sea el monto de la remuneración del trabajador. No esta afecto a este pago la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.)

El empleador mensualmente debe descontar tal porcentaje con cargo a las remuneraciones del trabajador y luego debe entregarlo a la entidad que corresponda (A la O.N.P. por medio de la SUNAT y a las A.F.P. directamente ante ellas y pueden hacerse mediante depósitos en bancos a favor de la AFP correspondiente), y

- b) Impuesto a la Renta (I.R.).- **Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.- Decreto Supremo N° 179-2004-EF (publicado el 08 de diciembre de 2004) (Actualizado al 15.03.2007)**

La retención se hace si el trabajador en el año calendario (ejercicio económico que corre del primero de enero al 31 de diciembre) en el total de las remuneraciones que ha percibido en ese año supera el mínimo liberado del Impuesto a la Renta. El pago del Impuesto a la Renta procede sobre lo ganado en el año que supere ese mínimo.

La entrega del dinero retenido se hace mensualmente a la SUNAT. (Hay planillas electrónicas para el pago)

El empleador legalmente obra como "ente retenedor" y está obligado a hacer la retención y entregarla mensualmente a la SUNAT.

## **OTROS DESCUENTOS.**

- \* Si un Juez en juicios por alimentos ordena que el empleador "descuente" a su trabajador obligado a dicho pago, el monto de la pensión alimentaria (generalmente es mensual) a favor de los alimentistas (esposa, conviviente, hijos menores, padres dependientes). El empleador debe hacer tal descuento de la suma de dinero ordenada y entregarlo a la persona que el Juez señale.
- \* El trabajador puede autorizar –por escrito y bajo firma – que de sus remuneraciones se le "descuenten" un monto periódico – que puede ser mensual – por conceptos de cuotas sindicales, pagos a cooperativas u otros que estén debidamente señalados (autorizados) en disposiciones legales.

En todos los casos, luego de hacer los descuentos, el empleador entrega el saldo al trabajador.

## **LIBROS DE PLANILLAS y BOLETAS DE PAGO DE REEMUNERACIONES.**

**Norma Legal.-** Decreto Supremo N° 015-72-TR de 28 de septiembre de 1972, Decreto Supremo N° 001-98-TR Dado de 20.01.1998. CONCORDANCIA: Artículo. 25, tercer párrafo, del TUO del Reglamento de la Ley N° 27866, aprobado por Decreto Supremo. N° 013-2004-TR

Es obligatorio que el empleador lleve al día tanto los Libros de Planillas del Pago de Remuneraciones como efectuar el pago al trabajador mediante las Boletas de Pago de Remuneraciones

Todos los pagos que por concepto de remuneraciones hace el empleador a sus trabajadores deben constar **en libros de planillas**. La norma legal correspondiente señala el contenido de ellas.

Al momento del pago, el empleador o sus representantes autorizados, debe entregar al trabajador, **una boleta de pago de remuneraciones** que contenga todos los datos relativos al empleador, al trabajador y las sumas y conceptos de todas y cada una de las remuneraciones que percibió el trabajador así como las retenciones ("descuentos") y el saldo entregado al trabajador.

La boleta debe hacerse por duplicado, una firmada por el trabajador para el empleador y que es su única constancia de haber efectuado el pago y, la obra se entrega al trabajador, debidamente firmada por el empleador.

Actualmente las boletas de pago puede hacer por medios electrónicos pero también aun se pueden hacer en formularios impresos escritos a mano.

Los pagos de las remuneraciones las deben efectuar los empleadores mediante depósitos en entidades bancarias señaladas por el trabajador.

Es obligatorio que el empleador lleve puntualmente los libros de planillas de pago de remuneraciones y las boletas de pago de remuneraciones. La omisión a estas obligaciones determina la imposición de multas y por otro lado que se tenga por cierto lo que afirma el trabajador respecto al monto y motivo de las remuneraciones que él puede alegar.

### **POSIBILIDAD DE CONTRATAR PAGANDO UNA REMUNERACIÓN ANUAL.**

El artículo 8° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

(Cada año la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT – publica el valor de la Unidad Impositiva Tributaria – UIT – El año del 2.010 es de S/. 3.550,00).

Por tanto, en este año (2.010) para poder aplicar esta posibilidad el trabajador debe ganar mensualmente no menos de S/. 7.100,00. Generalmente es la remuneración de ejecutivos o funcionarios de empresas).

## 10.- CASOS SOBRE REGIMENES ESPECIALES.

### **Trabajadoras del Hogar.**

**Norma Legal.-** Ley N° 27986 Ley de los Trabajadores del Hogar de fecha 02.06.2.003

- \* Efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Están excluidas de los alcances de la presente que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.
- \* El contrato de trabajo será celebrado en forma verbal o escrita.
- \* Hay modalidades: “cama afuera” y “cama adentro”
- \* **La remuneración** será la señalada por acuerdo libre de las partes.  
La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales.  
Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.
- \* El empleador esta obligado a proporcionar alimentación y/o alojamiento adecuados al nivel económico del empleador.

Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

- \* Podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.
- \* Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.
- \* **La compensación por tiempo de servicios** equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.
- \* **Descanso semanal.-** Tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal. El patrono señala el día de descanso.
- \* **Feriatos.-** Gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.  
Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.
- \* **Vacaciones.-** Tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios.
- \* **Gratificaciones.-** Gozan de una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente
- \* Están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud.

**Derecho Jubilatorio.-** En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

## **Mini, Pequeñas y Medianas Empresas.**

**Norma Legal.-** Ley N° 28015.- Ley de Promoción y Formalización de la micro y Pequeña Empresa (promulgada el 3 de julio del 2003)

- \* Se estableció para dar facilidades a la actividad empresarial en mini, pequeñas y medianas empresas y proteger al empleador, se ha dictado normas específicas para el establecimiento del contrato de trabajo y consecuente relación de trabajo y la forma de contratación así como para el otorgamiento de derechos y beneficios sociales a los trabajadores.
- \* Se creo el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.
- \* El régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá por un periodo de (5) cinco años desde la entrada en vigencia de la presente Ley, debiendo las empresas para mantenerse en el, conservar las condiciones establecidas en los artículos 2° y 3° de la Ley para mantenerse en este.
- \* El régimen laboral especial comprende remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario.
- \* Las Microempresas y los trabajadores considerados en el régimen mencionado pueden pactar mejores condiciones a las previstas en la Ley, respetando el carácter esencial de los derechos reconocidos en el párrafo anterior.
- \* **Remuneración.-** Los trabajadores comprendidos tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.
- \* **Jornada y horario de trabajo.-** En jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N 27671, o norma que la sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicara la sobre tasa del 35%.

- \* **El descanso semanal obligatorio** y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.
- \* **El descanso vacacional.**- El trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N 713 Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.** Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N 713 en lo que le sea aplicable.
- \* **El despido injustificado.**- El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos
- \* **El seguro social de salud.**- Los trabajadores y conductores de las Microempresas comprendidas en la presente norma, son asegurados regulares, conforme al Art. 1 de la Ley Nro. 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- \* **El régimen pensionario.**- Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos.
- \* Por ende que antes de contratar personal es recomendable hacer la consulta precia para resolver las preocupaciones naturales antes de efectuar la contratación.  
En estos casos la situación del empleador se establece por el monto de su movimiento económico anual y el número de trabajadores..

Existen otros regímenes especiales de trabajo que están sujetos a legislación especial debido a las particularidades de la actividad ocupacional. Son

- Construcción Civil,
- Pesca,
- Minería.
- Artistas, etc.

**NOTA.-** Lo expuesto precedentemente en este trabajo son las cuestiones generales sobre la aplicación de la legislación laboral en el Perú.

**NOTA.-** Es de advertir que, sin embargo, puede haber o producirse asuntos específicos y sui generis que hay que evaluarlos para determinar cual es la disposición aplicable al caso.

Estando a que se trata de una síntesis de las normas vigentes del Derecho del Trabajo Individual, no se presentan conclusiones.

En cuanto a la Bibliografía, ella esta inmersa en la cita precisa que se hace de las normas legales en materia de Derecho de trabajo individual vigentes a la fecha

**ANEXO 1.**

**DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO  
SUJETOS A MODALIDAD SEGÚN EL  
DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

**CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL**

|    | <b>CLASE DE CONTRATO</b>                      | <b>DURACION MAXIMA</b> |
|----|-----------------------------------------------|------------------------|
| 1) | Contrato por Inicio o Incremento de Actividad | 3 años                 |
| 2) | Contrato por Necesidades del Mercado          | 5 años                 |
| 3) | Contrato por Reconversión Empresarial         | 2 años                 |

**CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL**

|    | <b>CLASE DE CONTRATO</b> | <b>DURACION MAXIMA</b>                            |
|----|--------------------------|---------------------------------------------------|
| 1) | Contrato Ocasional       | seis meses al año                                 |
| 2) | Contrato de Suplencia    | la que resulte necesaria según las circunstancias |
| 3) | Contrato de Emergencia   | lo que dure la emergencia                         |

**CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO**

|    | <b>CLASE DE CONTRATO</b>                             | <b>DURACION MAXIMA</b>                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) | Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico | la que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación |
| 2) | Contrato Intermitente                                | duración permanente pero discontinua                                                                      |
| 3) | Contrato de Temporada                                | se cumple sólo en determinadas épocas del año                                                             |

- \* **Para los plazos máximos se debe tener presente el Artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece lo siguiente:**

«Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, **podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.**

En los casos que corresponda, **podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años».**

- \* **Asimismo, el primer párrafo del Artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala:**

«Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se **presume** la existencia de un contrato de trabajo a **plazo indeterminado** ...».

- \* **En cuanto a los Contratos de Locación de Servicios, el Código Civil estipula en su Artículo 1768, que:**

«Artículo 1768.- El plazo máximo de este contrato es de **seis años** si se trata de **servicios profesionales** y de **tres años** en el caso de **otra clase de servicios**. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador».