

SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL - 2001

RESOLUCION MINISTERIAL N° 136-2001-TR

El Peruano: 27.07.2001

Lima, 26 de julio de 2001

VISTA: La propuesta de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, mediante la cual solicita la oficialización del documento "Síntesis de la Legislación Laboral" - 2001; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 910 se ha promulgado la "LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR", y en cumplimiento de su Segunda Disposición Transitoria y Final, se ha expedido su Reglamento a través del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, publicado el 29 de junio del año en curso;

Que, la referida legislación propende fundamentalmente la orientación y difusión de la normatividad laboral, y la prevención de los conflictos laborales, adecuando la normatividad nacional a lo regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284; y asimismo al desarrollo de los servicios de defensa y asesoría del trabajador concediéndose especial énfasis al servicio de conciliación y arbitraje en materia laboral, como mecanismos idóneos de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo;

Que, en este orden es conveniente dotar a los inspectores, personal de asesoría y defensa del trabajador, y al público en general de un instrumento de información de las obligaciones y derechos que generan la relación laboral en el campo del derecho individual de trabajo;

Que, bajo este marco es necesario oficializar la edición denominada "Síntesis de la Legislación Laboral" - 2001;

Con las visaciones del Despacho de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo y la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo y el literal d) del Artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, aprobado por Resolución N° 058-2001-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el nuevo Texto Oficial de la "SINTESIS DE LA LEGISLACION LABORAL" - 2001.

Artículo 2.- La "Síntesis de la Legislación Laboral" deberá actualizarse periódicamente, precisándose que su contenido sólo tiene carácter informativo y orientador, no excluyéndose en consecuencia la supervisión por parte de los inspectores de trabajo de obligaciones laborales que no se encuentran expresamente consignadas en el referido Texto Oficial.

Artículo 3.- Déjese sin efecto la Resolución Ministerial N° 033-2000-TR del 26 de abril de 2000.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAIME ZAVALA COSTA
Ministro de Trabajo y Promoción Social

SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

INDICE GENERAL

ÍNDICE

(Artículo 19 del Decreto Legislativo N° 910 y Artículo 45° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR)

1.- DE LAS OBLIGACIONES LEGALES FORMALES Y OTRAS OBLIGACIONES RELATIVAS A INFRACCIONES DE PRIMER GRADO.....

- a) Asistente social diplomado.
- b) Contrato de trabajo a domicilio.
- c) Contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- d) Documentos que debe exhibir el empleador en el centro de trabajo: horario de trabajo y síntesis de la legislación laboral.
- e) Entrega de la liquidación y constancia de depósito de la CTS.
- f) Entrega de la liquidación de la participación en las utilidades.
- g) Obligaciones formales de las cooperativas de trabajadores.
- h) Obligaciones formales de las empresas de servicios especiales.
- i) Contrato de trabajador extranjero.
- j) Conservación de las planillas y boletas de pago, y cierre de planillas.
- k) Dejar constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador, y entrega de boletas de pago.
- l) Reglamento interno de trabajo.
- m) Servicio de relaciones industriales.

2.- DE LAS OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO.....

- a) Contrato de aprendizaje.
- b) Programa de formación laboral juvenil.
- c) Programa de prácticas preprofesionales.
- d) Seguro complementario de trabajo de riesgo.

3.- OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE TERCER GRADO.....

- a) Asignación familiar.
- b) Bonificación por tiempo de servicios.
- c) Contratación de adolescente trabajador.
- d) Compensación por tiempo de servicios.
- e) Gratificaciones legales.
- f) Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- g) Incorporación en planillas de pago y autorización de planillas de pago.
- h) Participación en las utilidades.
- i) Remuneraciones.
- j) Seguro de vida.
- k) Vacaciones y descansos remunerados.

4.- PRESENTACIÓN ANUAL DE LA HOJA RESUMEN DE PLANILLAS.....

ABREVIATURAS:

- AAT** : Autoridad Administrativa de Trabajo;
MTPS : Ministerio de Trabajo y Promoción Social;

RMV : Remuneración Mínima Vital.

SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

1.- DE LAS OBLIGACIONES LEGALES FORMALES Y OTRAS OBLIGACIONES RELATIVAS A INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

a) ASISTENTE SOCIAL DIPLOMADO

Marco Normativo	Promulgación	Registro
D.S. N° 009	12.07.1965	Reglamento de la Ley.
D. Ley N° 22610	26.07.1979	Ley de Creación del Colegio de Asistentes Sociales
D. S. N° 004-79-SA	10.09.1979	Estatuto del Colegio de Asistentes Sociales.

1.- DEFINICION

- Se denomina Asistente Social a aquella persona diplomada encargada de procurar consejo y asesoramiento para la solución de los problemas extralaborales del trabajador y su familia.

2.- FUNCIONES

- Son funciones:
 - Colaborar con la solución de los problemas personales y familiares del trabajador que afecten el desempeño de sus funciones.
 - Propugnar que el trabajador participe en los programas que elabore o programe el servicio de Relaciones Industriales.
 - Prevenir los problemas que puedan afectar al trabajador o a sus familias.

3.- EMPLEADORES OBLIGADOS

- Es obligatorio que la empresa que cuente con más de cien (100) trabajadores, sean empleados u obreros, cuente con un Asistente Social colegiado dentro de su servicio de Relaciones Industriales.

4.- EVENTUALIDADES

- Aquellas empresas que por la naturaleza de sus actividades realicen labores eventuales, en lugares próximos, podrán utilizar los servicios comunes de un asistente social, a condición de que este servicio ofrezca atención permanente a los trabajadores de las empresas mencionadas.

b) CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 003-97-TR	27.03.1997	TUO. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728.

1.- CONCEPTO

- El contrato de trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.
- En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

2.- RELACIÓN LABORAL

- El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

3.- FORMALIDADES

- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la AAT para los fines de su registro.
- El empleador está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador. Este Registro sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común. En dicho Registro se consignará lo siguiente:
 - a) Los datos de identificación del trabajador;
 - b) La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la AAT;
 - c) El número de carné de inscripción del trabajador en el Seguro Social de Salud (EsSalud), de ser el caso;
 - d) La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
 - e) El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
 - f) El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de la Ley o que resulte de acuerdo convencional;
 - g) El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
 - h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

4.- REMUNERACIÓN

- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.
- El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco por ciento (25%) mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados para la producción, tales como herramientas, maquinarias o útiles para la producción, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

5.- DERECHOS SOCIALES

- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:
 - a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios indicados en los literales siguientes;
 - b) Vacaciones, equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;
 - c) Compensación por tiempo de servicios, equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.
- El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados precedentemente, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un periodo igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el periodo realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

c) CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

c.1) PARTE GENERAL

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 003-97-TR	27.03.1997	T.U.O. Ley de Productividad y Competitividad Laboral
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Pueden celebrarse contratos de trabajo sujetos a modalidad cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como 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 pueden ser permanentes.

2.- REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

- Todos los contratos modales deben constar necesariamente 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.
- Una copia de los contratos será presentada a la AAT dentro de los quince (15) días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

3.- NORMAS COMUNES

- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.
- En los casos que correspondan podrán celebrarse en formas 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.
- En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba previsto en la ley.
- 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 doce(12) remuneraciones.

4.- DENOMINACIÓN DE LOS CONTRATOS

Contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

Otros contratos:

- Contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales.
- Contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas.

- Otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Derechos y Beneficios:

- Los trabajadores que estén bajo contratación modal, tienen los mismos derechos que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

5.- DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes casos:
 - a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden el límite máximo permitido;
 - b) Cuando se trata de un contrato de obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haber operado renovación;
 - c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; y,
 - d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.
- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en la ley, salvo que haya transcurrido un año del cese.

c.2) PARTE ESPECIAL

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 003-97-TR	27.03.1997	T.U.O. Ley de Productividad y Competitividad Laboral
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728.

1.- CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad:

- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.
- La duración máxima de este contrato es de tres (3) años.

Contrato por Necesidades del Mercado:

- Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.
- Este tipo de contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años.
- Deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, que deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por Reconversión Empresarial:

- Es aquel celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.
- La duración máxima es de dos (2) años.

2.- CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Contrato Ocasional:

- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.
- La duración máxima es de seis (6) meses al año.

Contrato de Suplencia:

- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efectos de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.
- Su duración será aquella que resulte necesaria según las circunstancias.

Contrato de Emergencia:

- Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.
- Se determina el caso fortuito y la fuerza mayor cuando los hechos ocurridos tengan el carácter de inevitable, imprevisible e irresistible.
- Su duración coincide con la de la emergencia.

3.- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico:

- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada.
- En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.
- Su duración será la necesaria para terminar la obra.

Contrato Intermitente:

- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Contrato de Temporada:

- Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.
- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:
 - a) La duración de la temporada;
 - b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
 - c) La naturaleza de las labores del trabajador.
- En caso que el trabajador sea contratado por dos (2) temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá el derecho a ser contratado en temporadas siguientes.

d) DOCUMENTOS QUE DEBE EXHIBIR EL EMPLEADOR: HORARIO DE TRABAJO Y SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Marco Normativo	Publicación	Registro
Convenio N° 1 de la UIT	Ratificado por R. Leg. N° 10195 de 08.11.1945	Sobre Horas Extras (Industria) 1919
D.S. N° 020-2001-TR	29.06.2001	Reglamento del D. Leg. N° 910 (Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador)

- El empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo, y si el trabajo se realiza por equipo, las horas en que comience y termine la jornada de cada equipo.
- Los horarios se fijarán de manera que no excedan los límites legales y no podrán modificarse sino en el modo y en la forma determinados en la Ley.
- El empleador deberá dar a conocer el horario de los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo.
- Todo centro de trabajo deberá contar con un ejemplar de la Síntesis de la Legislación Laboral vigente.

e) ENTREGA DE LA LIQUIDACION Y CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA CTS

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-97-TR	01.03.1997	T.U.O. de la Ley de CTS
D. S. N° 004-97-TR	15.04.1997	Reglamento de la Ley de CTS.
Ley N° 27006	03.12.1998	Ley que modifica el Artículo 32 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
Ley N° 27326	24.07.2000	Modifica Artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
D.U. N° 070-2000	06.09.2000	Prórroga de Convenios Individuales CTS.
D.U. N° 127-2000	30.12.2000	Modifican Transitoriamente Régimen de Depósito de la CTS.
D.S. N° 001-2001-TR	22.01.2001	Complementan D.U. N° 127-2000

- El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:
 - a) Fecha y número u otra señal otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
 - b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
 - c) Nombre completo del trabajador;
 - d) Información detallada de la remuneración computable;
 - e) Período de servicios que se cancela; y,
 - f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.
- En caso que el trabajador no se encuentre conforme con la liquidación efectuada por el empleador, el trabajador podrá observarla por escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de tres (3) días útiles de recibida la observación, comunicando el resultado por escrito al trabajador. Si éste no le encontrare conforme podrá recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

f) ENTREGA DE LA LIQUIDACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 677	07.10.1991	Ley de Participación de Utilidades
D. Leg. N° 892	11.11.1996	Regulan Participación de Utilidades en Empresas Generadoras de Rentas de Tercera Categoría
D.S. N° 009-98-TR	06.08.1998	Reglamento de la Ley

- Al momento del pago, las empresas otorgarán a los trabajadores y ex trabajadores, según sea el caso, con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada, la que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre o razón social del empleador;
- b) Nombre completo del trabajador;
- c) Renta anual de la empresa antes de impuestos;
- d) Número de días laborados por el trabajador;
- e) Remuneración del trabajador considerada para el cálculo;
- f) Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades;
- g) Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa; y,
- h) Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

g) OBLIGACIONES FORMALES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Le g. N° 728
D.S. N° 002-97-TR	27.03.1997	T.U.O. de la Ley de Formación y Promoción Laboral
D.S. N° 001-98-TR	22.01.1998	Norma que regula las Planillas y Boletas de Pago
D.S. N° 004-98-TR	18.06.1998	Norma complementaria de Cooperativas y Empresas Especiales de Servicios
R. M. N° 107-99-TR	16.07.1999	Norma que regula Carta Fianza
D.S. N° 017-2001-TR	07.06.2001	Modificación al D.S. N° 001-98-TR

1.- BENEFICIOS DE LOS SOCIOS TRABAJADORES

- Los socios trabajadores tienen todos los derechos y beneficios sociales establecidos para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada. Cuando los socios trabajadores presten servicios en las denominadas empresas usuarias deberán reconocerles ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que corresponden a los trabajadores de las referidas empresas que realizan labores análogas.

Regulaciones específicas:

- Las Cooperativas están obligadas a llevar planillas de pago de conformidad con las normas pertinentes.

2.- DE LAS COOPERATIVAS

Inscripción:

- Las Cooperativas, antes del inicio de sus actividades están obligadas a inscribirse en el Registro correspondiente del MTPS. Las que abran sucursales u oficinas en otras jurisdicciones fuera de su sede principal, deberán presentar a la AAT del lugar, copia de su registro de la sede donde se inscribieron. Deberán informar asimismo el cambio domiciliario.

Del servicio a terceros:

- Las Cooperativas debidamente inscritas sólo pueden prestar sus servicios a empresas denominadas usuarias mediante el concurso de sus socios trabajadores.

Porcentaje:

- El número de socios trabajadores que la Cooperativa puede destacar no podrá exceder del 50% del total de trabajadores de la empresa usuaria.
- Para el cómputo del porcentaje se sumará el número de trabajadores que al momento de dicho cálculo presten servicios en las empresas usuarias a través de empresas temporales y Cooperativas en sus diversas modalidades.
- En caso de incumplimiento de esta limitación, se considerará la existencia de relación laboral directa entre la empresa usuaria y el número de socios trabajadores excedentes. Entendiéndose la relación de trabajo con los socios trabajadores que hubieran ingresado al servicio de la empresa usuaria a partir de la oportunidad en que se produzca la excedencia.

3.- DE LA CARTA FIANZA

- La Carta Fianza sólo será exigible para aquella Cooperativa que incumpla con su obligación de pago de los beneficios y derechos laborales de su socio trabajador, debiendo mantener la fianza mientras subsista el incumplimiento.

- El incumplimiento de los beneficios y derechos laborales, quedará acreditado en los siguientes casos:
 - a) Con la resolución administrativa firme que determine un incumplimiento de las obligaciones laborales como resultado de un procedimiento de inspección del trabajo.
 - b) Por incumplimiento del acta de conciliación elaborado con intervención de la AAT que contenga una obligación de pago de monto determinado.
 - c) Cuando se ordene el pago de beneficios o derechos laborales, como consecuencia de la ejecución de una sentencia o laudo arbitral.

Verificación:

- La AAT a través de sus servicios inspectivos de oficio o a petición de parte podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones de la Cooperativa en relación a sus socios trabajadores con o sin vínculo laboral o asociativo laboral.

Cancelación del registro:

- Se procederá a cancelar el registro de las Cooperativas en caso de que incurra en algún incumplimiento de beneficios y derechos laborales, salvo que acredite ante la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, el pago de los derechos y beneficios laborales u otorgue la fianza en la forma primigenia, dentro de los treinta (30) días naturales de producido el cese.

h) OBLIGACIONES FORMALES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS ESPECIALES

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728
D.S. N° 003-97-TR	27.03.1997	T.U.O. Ley de Productividad y Competitividad Laboral
D.S. N° 001-98-TR	22.01.1998	Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago
D.S. N° 004-98-TR	18.06.1998	Norma complementaria de Cooperativas y Empresas Especiales de Servicios
R.M. N° 107-99-TR	16.07.1999	Norma que Regula la Carta Fianza
D.S. N° 017-2001-TR	07.06.2001	Modificación al D.S. N° 001-98-TR

1.- DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)

- Son aquellas que contratan la prestación de sus servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor realizada por personas naturales, contratadas directamente por la EST, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.
- Deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto la prestación temporal de sus servicios.

De los trabajadores:

- Los trabajadores de la EST son de dos categorías:
 - **Trabajadores de planta:** aquellos que desarrollan sus actividades en las dependencias y actividades propias de las EST.
 - **Trabajadores destacados:** aquellos que la empresa destaca a las dependencias de las empresas usuarias a cumplir la tarea o servicio contratados por éstas.

Beneficios:

- Los trabajadores de las EST tienen todos los derechos y beneficios sociales establecidos para los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada. Cuando aquellos presten servicios en las denominadas empresas usuarias, deberán reconocerles ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que correspondan a los trabajadores de las referidas empresas que realizan labores análogas.

Porcentaje:

- El número de trabajadores que la empresa puede destacar no podrá exceder del 50% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

- Para el cómputo del porcentaje se sumará el número de trabajadores que al momento de dicho cálculo presten servicios en las empresas usuarias a través de EST y Cooperativas en sus diversas modalidades.
- En caso de incumplimiento de esta limitación, se considerará la existencia de relación laboral directa entre la empresa usuaria y el número de trabajadores excedentes. Entendiéndose la relación de trabajo con los trabajadores que hubieran ingresado al servicio de la empresa usuaria a partir de la oportunidad en que se produzca la excedencia.

De la usuaria:

- Se denomina usuaria a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las EST.

Del registro:

- Las EST deberán solicitar autorización de funcionamiento al MTPS, cumpliendo con todos los requisitos de Ley, esto es: a) Escritura Pública de Constitución, y b) Acreditar un capital social pagado igual o superior a cinco (5) UIT vigente en el momento de su constitución.

2.- DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS (ESC)

- Son aquellas cuya actividad principal es la de poner a disposición de otras empresas usuarias actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia y seguridad y otras de carácter especializado.
- Se consideran actividades complementarias de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria y que para su ejecución requieren de personal altamente calificado.

Del registro:

- Las ESC deberán solicitar autorización de funcionamiento al MTPS cumpliendo con todos los requisitos de Ley, esto es: a) Escritura Pública de Constitución, y b) Acreditar un capital social pagado igual o superior a cinco (5) UIT vigentes en el momento de su constitución.
- En forma previa al inicio de sus servicios, la ESC deberá celebrar un contrato de servicios por escrito con la empresa usuaria, en el que deberá de describir las labores a realizarse, las características y modalidad de las mismas, las que no deberán estar comprendidas dentro de las actividades principales de la empresa usuaria.

3.- DISPOSICIÓN COMÚN A LAS EMPRESAS ESPECIALES

De la carta fianza:

- La Carta Fianza sólo será exigible para aquella empresa especial que incumpla con su obligación de pago de los beneficios y derechos laborales de su trabajador, debiendo de mantener la fianza mientras subsista el incumplimiento.
- El incumplimiento de los beneficios y derechos laborales, quedará acreditado en los siguientes casos:
 - a) Con la resolución administrativa firme que determine un incumplimiento de las obligaciones laborales como resultado de un procedimiento de inspección del trabajo.
 - b) Por incumplimiento del acta de conciliación elaborado con intervención de la AAT que contenga una obligación de pago de monto determinado.
 - c) Cuando se ordene el pago de beneficios o derechos laborales, como consecuencia de la ejecución de una sentencia o laudo arbitral.

Verificación:

- La AAT a través de sus servicios inspectivos de oficio o a petición de parte, podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa especial en relación a sus trabajadores con o sin vínculo laboral vigente.

Cancelación del Registro:

- Se procederá a cancelar el registro de las empresas especiales en caso de que incurra en algún incumplimiento de beneficios y derechos laborales, salvo que acredite ante la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, el pago de los derechos y beneficios laborales u otorgue la fianza en la forma primigenia, dentro de los treinta (30) días naturales de producido el cese.

i) CONTRATO DE TRABAJADOR EXTRANJERO

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 689	05.11.1991	Ley para Contratación de Trabajadores Extranjeros
D.S. N° 014-92-TR	23.12.1992	Reglamento de la Ley
R.M. N° 021-93-TR	04.02.1993	Formularios para la adecuada aplicación de contratación
D.S. N° 023-2001-TR	18.07.2001	Modifica artículos del Reglamento

1.- DEL CONTRATO

- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la ley.
- Los contratos de trabajo con personal extranjero son aprobado por la AAT.
- La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de personal extranjero en virtud de lo dispuesto en las normas reglamentarias de la ley; ninguna autoridad administrativa puede exigir requisito adicional.
- El personal sólo podrá iniciar la prestación de servicios aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

Plazo del contrato:

- Los contratos de trabajo con personal extranjero deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de tres (3) años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación.

Datos mínimos del contrato:

- a) Los datos identificatorios del empleador: nombre o razón social de la empresa, RUC, domicilio, inscripción en los Registros correspondientes, actividad económica específica, fecha de inicio de la actividad empresarial e identificación del representante legal.
- b) Los datos identificatorios del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.
- c) Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, remuneración, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual en moneda nacional o extranjera, bonificación y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- d) La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada por la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie. La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo correspondiente.
- e) Se deberá incluir tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:
 - Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.
 - El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.
 - El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación.

Del procedimiento para la aprobación:

- El procedimiento para la aprobación de los contratos de personal extranjero por la AAT es el siguiente:
 - a) La solicitud, según formato autorizado, se dirige a la AAT de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo. Si el desempeño de las labores del personal extranjero se efectúa en diversos centros de trabajo ubicados en distintas regiones del país, podrá presentar la solicitud en cualquiera de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, en donde estén ubicados éstos.
 - b) La solicitud se presenta acompañada de lo siguiente:
 - El contrato de Trabajo, preferentemente según modelo, en tres ejemplares.
 - La declaración jurada, preferentemente según formato, que el contrato no se excede de los porcentajes limitativos autorizados. La declaración jurada no requiere la firma de contador.
 - Comprobante de pago del derecho correspondiente a la A-AT.
 - Alternativamente, el título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral vinculados con el objeto del servicio; los documentos referidos en el párrafo anterior no son conjuntivos, pudiendo presentarse cualquiera de ellos, siempre que se acredite la vinculación entra la calificación del trabajador y el servicio a prestarse.
 - Fotocopia legalizada del pasaje o billete o la declaración jurada que se garantiza el transporte pertinente la que puede ser consignada como cláusula en el mismo contrato, o la constancia de las coordinaciones de retorno de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
 - Cuando se solicite exoneración de los porcentajes limitativos, se debe incluir la documentación que corresponda.
 - El contrato de trabajo se aprueba dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación.
 - Si dentro de este plazo la AAT constata la falta de documentación, requerirá al solicitante para que la presente en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles; en este caso, el plazo de aprobación corre a partir de la subsanación.

Derechos y Beneficios Sociales:

- En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el régimen laboral de la actividad privada.

Verificación:

- La AAT tiene la atribución de fiscalizar la veracidad de los documentos presentados. Igualmente, puede dejar sin efecto las resoluciones de aprobación de comprobarse la falsedad de los documentos presentados.

2.- PORCENTAJES LIMITATIVOS

- Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus trabajadores. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de pago.
- Para determinar el 20% del número total de trabajadores se procederá de la siguiente manera:
 - a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de trabajadores, será considerado el 100%.
 - b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representen los trabajadores extranjeros.

- c) Se comparará el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros frente el porcentaje del 20% autorizado por la ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.
- Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de pago, se procederá de la siguiente manera:
 - a) Se tomará el total de la planilla de pago que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la AAT. El monto total resultante será considerado el 100%.

En los casos que se pacte el pago de la remuneración en moneda extranjera, se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado en el Diario Oficial por la Superintendencia de Banca y Seguros, vigente al momento de presentación de la solicitud.

- b) Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.
- c) Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.
- Cuando el personal solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos al que va ser reemplazado, sino sólo al que pretende ingresar.

3.- EXONERACION DE PORCENTAJES

- Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos en los casos siguientes:
 - a) Cuando se trate de profesional o técnico especializado.
 - b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconvención. empresarial.
 - c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanzas de idiomas.
 - d) Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público.
 - e) Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.
- Las exoneraciones siguen el trámite de aprobación del contrato, adjuntándose la documentación pertinente, debiendo precisarse o agregarse la información o documentación correspondiente.

4.- EXCEPCION DE LIMITACIONES

- No se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros, los siguientes casos:
 - b) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
 - c) Al extranjero con visa de inmigrante.
 - d) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.
 - e) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático, con bandera y matrícula extranjera;

- f) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
 - g) El personal extranjero que en virtud de convenio bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país.
 - h) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de cinco (5) UIT.
 - i) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República durante un período máximo de tres (3) meses al año.
- Los contratos del personal extranjeros exceptuados incursos en los incisos a), b), c) y g) se rigen por las mismas normas de contratación aplicables a los trabajadores peruanos y pueden ser contratados a tiempo indefinido o sujetos a modalidad conforme a las reglas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En caso estos trabajadores extranjeros celebren contratos de trabajo a tiempo indefinido deben formalizarlos por escrito a efectos de presentarlos ante la Autoridad Migratoria para la obtención de la calidad migratoria habilitante.

Los demás casos se rigen por sus propias normas.

5.- DE LA INSPECCION Y SANCIONES

- Los empleadores serán sancionados con multa sin perjuicio de las demás sanciones que fueran aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:
 - a) Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero de acuerdo a ley.
 - b) Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato de trabajo.
 - c) Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo.
 - d) Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato.
 - e) Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional.
 - f) Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en la ley y su reglamento.

j) CONSERVACIÓN DE PLANILLAS Y BOLETAS DE PAGO, Y CIERRE DE PLANILLAS

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 681	14.10.1991	Regulan normas de uso de tecnología
D.S. N° 009-92-JUS	27.06.1992	Reglamento del D. Le g. N° 681
D.S. N° 001-98-TR	22.01.1998	Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago
Ley N° 27029	30.12.1998	Obligación de conservar Planillas y Boletas de Pago
D.S. N° 017-2001-TR	07.06.2001	Modificación al D.S. N° 001-98-TR

1.- DE LA CONSERVACIÓN DE LAS PLANILLAS Y BOLETAS DE PAGO

Plazo:

- Los empleadores deberán conservar sus planillas de pago, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco (5) años después de efectuado el pago, transcurrido este plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos, será de cargo de quien alegue el derecho.

Exhibición:

- Los empleadores están obligados a exhibir ante las Autoridades competentes que lo requieran, las planillas de pago, el duplicado de las boletas y las constancia de pago.

2.- DEL CIERRE DE PLANILLAS

- Se consideran cerradas las planillas en la fecha en que el empleador lo comunique a la AAT adjuntando copia de la autorización de la última planilla utilizada o copia de la última hoja suelta utilizada, e indicando el motivo del cierre.

k) DEJAR CONSTANCIA DE LOS INGRESOS Y RUBROS QUE PERCIBE EL TRABAJADOR, Y ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 681	14.10.1991	Regulan normas de uso de tecnología
D.S. N° 009-92-JUS	27.06.1992	Reglamento del D. Le g. N° 681
D.S. N° 001-98-TR	22.01.1998	Norma que regula las Planillas y Boletas de Pago
D. S. N° 017-2001-TR	07.06.2001	Modificación al D.S. N° 001-98-TR

1.- DEL CONTENIDO DE LAS PLANILLAS

- Al inicio del libro de planillas, de las hojas sueltas o de las microformas deberá registrarse por una sola vez, dentro del plazo de registro de los trabajadores, la siguiente información referida a cada trabajador:
 - Nombre completo, sexo y fecha de nacimiento.
 - Domicilio.
 - Nacionalidad y documento de identidad.
 - Fecha de ingreso o reingreso a la empresa.
 - Cargo u ocupación.
 - Número de registro y código de asegurado o afiliado a los Sistemas Previsionales.
 - Fecha de cese.
- Por separado y según la periodicidad de los pagos se anotarán, además, los siguientes conceptos:
 - Remuneraciones que se abonen.
 - Número y horas trabajadas.
 - Número de horas trabajadas en sobretiempo.
 - Deducciones de cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los Sistemas Previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.
 - Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo.
 - Tributos o aportes a cargo del empleador.
 - Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente.
 - Fecha de salida y retorno de vacaciones, salvo que por la naturaleza del trabajo o por el tiempo trabajado sólo hubiera lugar al pago de la remuneración vacacional.
- El importe de la alícuota de cada mes, tratándose de trabajadores que perciban una remuneración integral cuyo abono sea pactado con periodicidad superior a un mes.

Subsanación:

- La rectificación de cualquier error o la omisión de información en las planillas se hará constar en la hoja siguiente a la última utilizada, debiendo expedirse una boleta que contenga la información rectificadora u omitida, la misma que deberá ser firmada por el trabajador.

2.- DEL PAGO DE LA REMUNERACION Y ENTREGA DE LA BOLETA DE PAGO

De la forma pago:

- El pago de la remuneración podrá ser efectuada directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida en su integridad y sin costo alguno.

De la acreditación:

- El pago se acredita con la boleta firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente, dentro del tercer día hábil siguiente a la fecha del pago.
- El duplicado de la boleta quedará en poder del empleador, el cual será firmada por el trabajador. Si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.

Contenido y entrega de la boleta de pago:

- La boleta contendrá los mismos datos que figuran en la planilla y deberá ser sellada y firmada por el trabajador y el empleador o representante legal. Su entrega será a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.
- La firma del trabajador en la boleta no implicará renuncia de éste a cobrar las sumas mayores que considere le corresponde y no figuran en la boleta.
- Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Sin embargo en este caso, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.
- En todo caso deberá efectuarse la entrega de la boleta de pago y existir expresa constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador.

1) REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 039-91-TR	31.12.1991	Establecimiento del Reglamento Interno de Trabajo

1.- CONCEPTO

- Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es el instrumento de carácter laboral destinado a determinar las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

2.- EMPLEADORES OBLIGADOS

- Están obligados a contar con el RIT los empleadores que ocupen a más de cien (100) trabajadores.

3.- CONTENIDO

Las principales disposiciones que debe contener el RIT son:

- a) Admisión o ingreso de los trabajadores;
- b) Jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación parcial;
- c) Normas de control de asistencia al trabajo;
- d) Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias;
- e) Modalidad de los descansos semanales;
- f) Derechos y obligaciones del empleador;
- g) Derechos y obligaciones del trabajador;
- h) Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores;
- i) Medidas disciplinarias;

- j) Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos;
- k) Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, cautelando la higiene y salud en el trabajo, incluyendo indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales; y,
- l) Otras disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.

4.- TRAMITACIÓN

- Para los efectos de la aprobación, el empleador deberá adjuntar a su solicitud tres ejemplares del RIT. Su aprobación es automática a la sola presentación.
- La entidad encargada es la Subdirección de Registros Generales y Pericias del MTPS o la dependencia que haga sus veces a nivel nacional.
- Una vez presentado el RIT el empleador está obligado a hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar, en el plazo no mayor de cinco (5) días naturales.

5.- IMPUGNACIÓN

- En el caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con el RIT, podrán iniciar una acción ante el Poder Judicial con la finalidad de impugnarlo.

m) SERVICIO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Marco Normativo	Promulgación	Registro
D. Ley N° 14371	12.01.1963	Obligación del empleador de contar con un servicio de Relaciones Industriales
D.S. N° 005	23.04.1963	Reglamento de la Ley N° 14371

1.- CONCEPTO

- El servicio de Relaciones Industriales, se desarrolla en el interior de la empresa en dependencias adecuadas y en forma permanente; se encarga de la atención de las cuestiones laborales.

2.- EMPLEADORES OBLIGADOS

- Es obligatorio en las empresas que cuenten con más de cien (100) trabajadores, sean empleados y obreros, contratados bajo cualquier modalidad laboral.

3.- FUNCIONES BASICAS

- Atención de las reclamaciones que formulen los trabajadores sobre salarios o demás condiciones de trabajo y el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales.
- El fomento de la armonía y colaboración entre la empresa y los trabajadores por todos los medios adecuados tales como la administración salarial y de personal, la selección y entrenamiento de personal, las comunicaciones, higiene y seguridad industrial y la asistencia social.

4.- PERSONAS ENCARGADAS

- El empleador deberá comunicar a la AAT de la respectiva jurisdicción el nombre de las personas a cargo del servicio, y los cambios que se produjeran.
- Si la empresa obligada tuviera más de un centro de trabajo la dependencia funcionará en la que tenga el mayor número de trabajadores, en este caso dicha dependencia deberá estar dotada de los medios adecuados para cumplir sus funciones respecto de los demás centros de trabajo.

2.- DE LAS OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

a) CONTRATO DE APRENDIZAJE (CA)

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Ley N° 20151	25.09.1973(*)	Dictan normas para regular el Aprendizaje en el Sector Industria y Comercio que se controlará a través del SENATI
D.S. N° 012-74-IT-DS	07.05.1974(*)	Reglamento para el aprendizaje en el Sector Industria y Turismo
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Le g. N° 728
D.S. N° 002-97-TR	27.03.1997	T.U.O. Ley de Formación y Promoción Laboral
D.S. N° 011-2001-TR	01.05.2001	Modificación al D.S. N° 001-96-TR

(*) Fecha de promulgación.

1.- SITUACION PRELIMINAR

- Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción Laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad para el trabajo.
- La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el programa. En caso de inobservancia se impondrá las sanciones correspondientes.
- El Servicio Nacional de Adiestramiento del Trabajo Industrial (SENATI), tiene la facultad de planificar, dirigir y conducir a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices.
- El aprendizaje en las actividades productivas consideradas en la gran división 3 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIU) y las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento en las demás GRANDES DIVISIONES, se realizan a través del SENATI el cual se rige por las normas correspondientes.

2.- DEL CONTRATO

- Por el CA el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa por un lapso determinado de tiempo, a cambio de que ella le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abona la asignación mensual convenida.
- Pueden celebrarse CA con la empresa patrocinadora las personas mayores de catorce (14) y menores de veinticuatro (24) años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

Efectos:

- El CA por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre la empresa patrocinadora y el aprendiz y se rige por sus normas propias.

Contenido:

- El CA contendrá:
 - Razón Social o nombre del titular de la empresa;
 - Actividad económica a la que se dedica la empresa;
 - Domicilio de la empresa;
 - Nombre del aprendiz o si fuere el caso de su representante legal;
 - Si fuere mayor de edad número de Libreta Electoral o D.N.I.;
 - Ocupación que desempeñará el aprendiz;
 - Monto de la asignación mensual;
 - Período de servicios y horario.
 - Fecha de celebración y firma de los participantes en el contrato;

Plazo:

- El SENATI fijará la duración del aprendizaje de acuerdo a las necesidades de cada ocupación específica.

Jornada:

- La jornada del aprendiz, menores de dieciocho (18) años, no podrá exceder de 08 horas diarias y 45 semanales, teniendo derecho además a gozar de descanso los días domingos y feriados no laborables.

3.- MODALIDADES DE APRENDIZAJE

- a) Períodos en centros de aprendizaje alternados con períodos en la empresa.
- b) Períodos continuos en centros de aprendizaje acondicionados apropiadamente.
- c) Períodos continuos en la empresa con días intercalados de asistencia a centros de aprendizaje más seminarios taller complementarios durante un mes al término de cada año, además de un descanso de treinta (30) días después de dos (2) ciclos semestrales de aprendizaje con pago de asignación.

4.- OBLIGACIONES

Del aprendiz:

- Prestar servicios a una empresa por tiempo determinado. El aprendiz al concluir el período de aprendizaje está obligado a prestar sus servicios eficientemente en la empresa que lo patrocinó salvo dispensa expresa de ésta a pedido del aprendiz.
- Si al término del aprendizaje o antes de terminar de prestar servicios por el plazo fijado, el aprendiz prefiere trabajar en una empresa distinta de la que lo patrocinó, estará obligado a reembolsar a su patrocinador las sumas que éste hubiera invertido en su aprendizaje. Esta obligación podrá ser asumida por la empresa que lo emplea.

De la empresa:

- Proporcionar los medios para que el aprendiz adquiera formación profesional sistemática e integral de la ocupación para la cual ha sido contratado.
- Abonar al aprendiz una asignación mensual no inferior al monto de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago.
- Porcentaje de contribución del empleador:
- Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3)” están obligadas a contribuir con el SENATI pagando una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores de acuerdo al cronograma y porcentajes establecidos.

b) PROGRAMA DE FORMACION LABORAL JUVENIL (FLJ)

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Le g. N° 728
D.S. N° 002-97-TR	27.03.1997	TUO Ley de Formación y Promoción Laboral
Ley N° 27404	21.01.2001	Modificación al D.S. N° 002-97-TR
D.S. N° 011-2001-TR	01.05.2001	Modificación al D.S. N° 001-96-TR

1.- DEL PROGRAMA

Situación preliminar:

- Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción Laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad para el trabajo.
- Los Programas de FLJ deberán ajustarse a los lineamientos generales establecidos en los Planes Nacionales de Formación Laboral que serán fijados por la AAT en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas dentro de cada rama de la

actividad económica, en los casos en que dada las características y dimensiones de la empresa no cuenten con “Convenios de Productividad.”

- La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el convenio de FLJ. En caso de inobservancia se impondrán las sanciones correspondientes.
- La Dirección de Empleo del MTPS es la dependencia competente para el control, supervisión y demás responsabilidades asignadas en las normas sobre FLJ.

Ambito de aplicación:

- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar convenios de FLJ.

Objeto:

- La FLJ tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre dieciséis (16) y veinticinco (25) años de edad que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos en la actividad económica en una ocupación específica.
- Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar en el programa de FLJ en tanto se les proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias distintas de las que siguen en la entidad de educación superior.

2.- DEL CONVENIO

- El convenio de FLJ se celebra por escrito y contendrá los siguientes datos:
 - a) Nombre o razón social de la persona natural o jurídica que patrocine la formación laboral;
 - b) Nombre edad y datos personales del joven que se acoge a la formación y de su representante legal en el caso de los menores;
 - c) Ocupación materia de la formación específica;
 - d) La subvención económica mensual no menor a la RMV cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa. En caso de ser inferior, el pago será proporcional; y,
 - e) Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.
- El convenio de FLJ no origina vínculo laboral con la empresa, las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán opción preferente de admisión en las empresas en que se haya realizado su capacitación, previa evaluación de la empresa.

Lugar de ejecución:

- El convenio de FLJ se ejecutará preferentemente en el propio centro de trabajo o en talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y apoyo técnico de la AAT y de los centros educativos que así lo dispongan.

Jornada:

- La formación del joven deberá impartirse en la jornada y horario habitual de la empresa.
- La jornada en horario nocturno, entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m., sólo procede previa autorización de la AAT cuando la naturaleza de la labor u otras circunstancias así lo justifique por la formación del joven. A tal efecto se requiere: a) Por parte del joven en formación: copia del certificado médico otorgado por cualquiera de los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, Defensa, del Interior o de Essalud que acredite la capacidad física, intelectual o sensorial para desarrollar actividades que constituyan el objeto de la FLJ; y, b) Por parte de la empresa: acreditar que ésta desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación.

Duración del convenio:

- El convenio de FLJ tendrá la duración que exija el aprendizaje de la ocupación específica para la que se está capacitando no pudiendo exceder de doce (12) meses, intermitentes o prorrogados en la misma empresa.
- Dentro del plazo máximo de doce (12) meses el joven puede capacitarse en la misma empresa en una o varias ocupaciones específicas, suscribiendo en cada caso el convenio correspondiente.

Formalidad:

- El convenio de FLJ deberá ser puesto en conocimiento de la AAT en el plazo no mayor de quince (15) días naturales de su suscripción.
- La empresa deberá contar con un registro especial autorizado por la Dirección de Empleo y Formación Profesional, donde se inscribirá al participante del programa.

3.- DE LAS OBLIGACIONES

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio. Las empresas que ejecuten este programa designarán instructores para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el cumplimiento de los programas que establezcan.
- b) Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
- a) Esta subvención tiene carácter de gasto de la empresa, no tiene carácter remunerativo, no está sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa en lo que se refiere a: Essalud, SENATI, Impuesto Extraordinario de Solidaridad o cualquier otro análogo.
- b) No cobrar suma alguna por la formación;
- c) Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias. Cuando se opte por contratar un seguro, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio. Si se decide por no contratar un seguro correrá de cargo de la empresa asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al antes referido según el caso.
- d) Otorgar el respectivo certificado de capacitación laboral suscrito por el representante autorizado de la empresa, el cual deberá contener información suficiente sobre la ocupación u ocupaciones específicas en las que ha sido capacitado el participante, con indicación de su duración. El titular del certificado en referencia podrá obtener su correspondiente habilitación técnica previo el cumplimiento de los requisitos que exija el Ministerio de Educación.

Son obligaciones del joven en formación:

- a) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas; y,
- b) Observar las normas y reglamentos que fijan en la empresa.

4.- DEL PORCENTAJE

- El número de jóvenes en FLJ no podrá exceder al 10% del total del personal de la empresa, sea cual fuere la modalidad de contratación quedando excluidos de la base de cálculo quienes prestan servicios a través de empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.
- El porcentaje limitativo no es de aplicación para aquellos convenios celebrados y presentados a la AAT, con anterioridad al 21 de enero de 2001.

Incremento:

- Este porcentaje podrá ser incrementado en un 10% adicional, siempre que esté compuesto exclusivamente por jóvenes participantes que tengan limitaciones físicas, intelectual o sensorial, así como por jóvenes mujeres que tengan uno o más hijos.

Formalidades para el Incremento:

- Se deberá adjuntar al convenio de FLJ los siguientes documentos:
 - a) En el caso de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales copia del certificado médico otorgado por la autoridad competente.
 - b) En el caso de jóvenes con responsabilidades familiares, copia de la partida de nacimiento correspondiente.
- La presentación de documentos falsos, para acogerse al incremento adicional será pasible de sanción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.

5.- DESNATURALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Se desnaturaliza el programa de FLJ en los siguientes casos:

- a) Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el convenio;
 - b) Si el participante no desarrolla sus actividades en un área que corresponda a la de sus estudios técnicos o profesionales a que se refiere el convenio;
 - c) Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del programa estipulado en el respectivo convenio o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la ley;
 - d) Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta;
 - e) Cuando se exceda de los límites porcentuales correspondientes.
- a) En este último caso se incorpora a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su situación con aquella. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tienen la misma antigüedad, se prefiere a aquel que primero formuló reclamo por escrito, o en su defecto, cuyo convenio fue presentado primero a la AAT; y,
 - f) Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley y su reglamento.
- Adicionalmente se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo si:
 - a) El convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito; y,
 - b) Cuando se ha presentado documentación falsa con conocimiento del empleador para acogerse al incremento adicional para contratar jóvenes en formación.
 - En caso no se exhiba el convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo.

6.- EXCLUSIONES

- Las empresas de servicios especiales y las cooperativas de trabajo en cualquiera de sus modalidades no podrán destacar jóvenes de FLJ a las empresas usuarias.
- No es permitido incluir o transferir al régimen de FLJ a personas que tengan vínculo laboral con las empresas con quienes se haya celebrado convenio.

c) PROGRAMA DE PRACTICAS PRE PROFESIONALES (PPP)

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728
D.S. N° 002-97-TR	27.03.1997	TUO Ley de Formación y Promoción Laboral
Ley N° 27404	21.01.2001	Modificación al D.S. N° 002-97-TR
D.S. N° 011-2001-TR	01.05.2001	Modificación al D.S. N° 001-96-TR

1.- DEL PROGRAMA**Situación preliminar:**

- Es objetivo fundamental de la Ley de Formación y Promoción laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral de los trabajadores, como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad para el trabajo.
- La AAT podrá en cualquier momento efectuar la inspección correspondiente con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan el programa. En caso de inobservancia se impondrán las sanciones correspondientes.
- La Dirección de Empleo del MTPS es la dependencia competente para el control, supervisión y demás responsabilidades asignadas en las normas sobre PPP.

Ámbito de aplicación:

- Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada son competentes para celebrar convenios de PPP.
- Asimismo los consultorios jurídicos profesionales, asociados o individuales, debiendo abonar a sus practicantes una subvención mensual no inferior al 50% de la RMV.

Objeto:

- La PPP tiene por objeto brindar orientación y capacitación técnico profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad de universidades o institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica.

2.- DEL CONVENIO

Duración:

- El convenio de PPP se celebrará por escrito entre la empresa y el estudiante previa presentación de éste por la institución de enseñanza a la que pertenece.
- En el caso de los egresados las PPP será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudio para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.
- El plazo se computa a partir del inicio de la vigencia de las prácticas; no obstante, si el practicante ha iniciado sus prácticas en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de adquirirla, el plazo exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el título respectivo se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el título se resolverá automáticamente el convenio

Formalidad:

- La empresa deberá contar con un registro especial autorizado por la Dirección de Empleo y Formación Profesional, donde se inscribirá al participante del programa
- El convenio de PPP deberá ser puesto en conocimiento de la AAT en el plazo no mayor de quince (15) días naturales de su suscripción.

3.- DE LAS OBLIGACIONES

Son obligaciones de la Empresa:

- a) Brindar orientación y capacitación técnica y profesional al practicante. Las empresas que ejecuten este programa designarán un supervisor para impartir la orientación correspondiente al participante y para verificar el desarrollo del cumplimiento de los programas que establezcan;
- b) Dirigir, supervisar y evaluar las prácticas;
- c) Emitir los informes que requiera el centro de estudios en relación a las prácticas del estudiante;
- d) No cobrar suma alguna por la formación preprofesional;

- e) Otorgar al practicante una subvención económica no menor a la RMV, cuando las prácticas se realicen durante el horario habitual de la empresa. En caso de ser inferior el pago de la subvención será proporcional.
Esta subvención no tiene carácter remunerativo, se considera gasto de la empresa y no esta sujeta a retención a cargo del beneficiario, ni a pago alguno a cargo de la empresa en lo que se refiere a las aportaciones a Essalud, SENATI, Impuesto Extraordinario de Solidaridad o cualquier otro análogo;
- f) Contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o en su defecto asumir directamente el costo de estas contingencias.
Cuando se opte por contratar un seguro la cobertura de éste, por todo concepto no podrá ser inferior al equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad o treinta (30) en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio. Si se decide por no contratar un seguro correrá de cargo de la empresa asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al antes referido, según el caso; y,
- g) Expedir la certificación de PPP correspondiente.

Son obligaciones del practicante:

- a) Acreditar mediante carta de presentación otorgada por su centro de estudios, su calidad de estudiante en el área o áreas de actividades en que requiere las prácticas, así como las exigencias de su duración;
- b) Suscribir un convenio de prácticas con la empresa, obligándose a acatar las disposiciones formativas que se le asigne;
- c) Desarrollar sus PPP con disciplina;
- d) Cumplir con el desarrollo del plan de prácticas que aplique la empresa; y,
- e) Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale la empresa.

4.- DESNATURALIZACIÓN DEL PROGRAMA

- Se desnaturaliza el programa de PPP así en los siguientes casos:
 - a) Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el convenio.
 - b) Si el participante no desarrolla sus actividades en un área que corresponda a la de sus estudios técnicos o profesionales a que se refiere el convenio.
 - c) Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del programa estipulado en el respectivo convenio o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la ley.
 - d) Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta.
 - f) Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la ley y su reglamento.
- Adicionalmente se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo si el convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito.
- En caso no se exhiba el convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo.

5.- EXCLUSIONES

- Las empresas de servicios especiales y las cooperativas de trabajo en cualquiera de sus modalidades no podrán destacar jóvenes de PPP a las empresas usuarias.
- No es permitido incluir o transferir al régimen de PPP a personas que tengan vínculo laboral con las empresas con quienes se haya celebrado convenio.

d) SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)

Marco Normativo	Publicación	Registro
Ley N° 26790	17.05.1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
D.S. N° 009-97-SA	09.09.1997	Reglamento de la Ley
D.S. N° 003-98-SA	14.04.1998	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El SCTR otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2.- ASEGURADOS OBLIGATORIOS

- Son asegurados obligatorios del SCTR, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de riesgo previstas en el Anexo 5 de dicho Decreto Supremo, sean empleados u obreros, sean eventuales, temporales o permanentes.
- Se considera centro de trabajo a los efectos de la norma al establecimiento de la entidad empleadora en la que se ubican las unidades de producción en las que se realizan las actividades de riesgo inherentes a la actividad descrita en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA. Incluye a las unidades administrativas y de servicios que, por su proximidad a las unidades de producción exponen al personal al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional propio de la actividad productiva. Cuando por la dimensión del “centro de trabajo” las unidades administrativas o de servicios se encuentren alejadas de las unidades de producción por una distancia tal que evidencie que los trabajadores de dichas unidades administrativas o de servicios no se encuentran expuestas al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional propio de la actividad desarrollada por la entidad empleadora, ésta podrá decidir, bajo su responsabilidad, la no contratación del SCTR para dichos trabajadores.
- Son también asegurados obligatorios del SCTR, los trabajadores de la empresa que, no perteneciendo al centro de trabajo en el que se desarrollan las actividades referidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, se encuentran expuestos al riesgo por razón de sus funciones.
- Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la entidad empleadora es responsable frente al Essalud o la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorguen al trabajador afectado por un accidente o enfermedad profesional que, estando expuestos al riesgo, no hubiera sido asegurado, en aplicación del Artículo 88 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

3.- COBERTURA DEL SEGURO

- Este SCTR otorga al trabajador empleado u obrero cobertura por accidente de trabajo y por enfermedad profesional.
- El SCTR otorga al trabajador accidentado o enfermo las siguientes prestaciones en salud:
 - Atención médica farmacológica, hospitalaria y quirúrgica cualquiera fuere el nivel de complejidad de la lesión, hasta la recuperación total del asegurado, o en su defecto la declaratoria de invalidez permanente total, o parcial o el fallecimiento.
 - Rehabilitación y readaptación laboral del trabajador.
 - Aparatos ortopédicos y prótesis.
 - Asistencia y asesoramiento en seguridad ocupacional a la entidad empleadora y a los asegurados.
- La cobertura de invalidez y sepelio del SCTR otorga las siguientes prestaciones mínimas:
 - Pensión de Sobrevivencia
 - Pensión de Invalidez
 - Gastos de Sepelio

4.- INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE ENTIDADES EMPLEADORES QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

- Todo aquel empleador que desarrolle actividades consideradas riesgosas deberá solicitar su inscripción como entidad de alto riesgo ante la AAT del lugar en donde desarrolle sus labores.
- El plazo para la inscripción del empleador es de quince (15) días hábiles de iniciadas las labores.

5.- MONTO DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

- 42 % de la “remuneración mensual” para el cónyuge o conviviente.
- 35% de la “remuneración mensual” para el cónyuge o conviviente en caso de tener hijos.
- 14% de la “remuneración mensual” a cada hijo menor de 18 años, así como para los mayores de edad en caso se encuentren discapacitados.
- 14 % de la “remuneración mensual” para cada uno de los padres siempre que, hayan sido calificados de incapacidad, total o parcialmente, tengan más de 60 años de edad y hayan dependido económicamente del causante.

6.- MONTO DE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ

- Invalidez parcial permanente, la pensión será equivalente al 50% de la “remuneración mensual”.
- Invalidez total permanente, la pensión será equivalente al 70% de la “remuneración mensual.”
- En caso que las lesiones sufridas por el trabajador dieran lugar a una invalidez parcial inferior al 50% pero igual o superior al 20% la aseguradora pagará por única vez el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas sobre la base de la proporción que correspondería de acuerdo al grado de invalidez.

7.- CONTRATACIÓN OBLIGATORIA

- Las entidades empleadoras que no cumplan contratar el SCTR serán responsables frente a Essalud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP), por el costo de las prestaciones de dichas entidades.

3.- OBLIGACIONES LEGALES LABORALES RELATIVAS A INFRACCIONES DE TERCER GRADO

a) ASIGNACION FAMILIAR

Marco Normativo	Publicación	Registro
Ley N° 25129	06.12.1989	Ley de Asignación Familiar
D.S. N° 035-90-TR	07.06.1990	Reglamento de la Ley

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El beneficio se aplica a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada con vínculo laboral vigente cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva.
- Si el trabajador percibe un beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar del que señala la ley, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

2.- NATURALEZA Y MONTO DE LA ASIGNACIÓN

- La asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa. Es equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho.
- Debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones.

3.- BENEFICIARIOS

Tienen derecho a percibir la asignación:

- Los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho (18) años.
- En caso que el hijo cumpla la mayoría de edad y se encuentre realizando estudios superiores o universitarios este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos y con un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
- En caso de que la madre y el padre sean trabajadores de una misma empresa ambos tendrán derecho a percibir este beneficio.
- Si un trabajador labora para más de un empleador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.

b) BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 688	05.11.1991	Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
Ley N° 26513	28.07.1995	Derogatoria de la Bonificación por Tiempo de Servicios

1.- BENEFICIARIOS

- Sólo tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores obreros o empleados que al 28 de julio de 1995 lo hubieran alcanzado.

2.- MONTO DEL BENEFICIO

- Los trabajadores que hayan alcanzado el beneficio tienen derecho:
 - En el caso de mujeres, a percibir una sobretasa del 25% sobre su remuneración mensual.
 - En el caso de hombres, a percibir una sobretasa del 30% sobre su remuneración mensual.
- Para estos efectos se considera remuneración únicamente el básico y las horas extras.

3.- REQUISITOS

- Para acceder a este beneficio el récord de servicios debió ser:
 - Para hombres treinta (30) años de servicios
 - Para mujeres veinticinco (25) años de servicios.
- Se consideran indistintamente los servicios que se hayan prestado en calidad de obrero o de empleado en forma continua o discontinua en la misma empresa.
- En el caso de venta, traspaso, cambio de giro de negocio y otras figuras análogas, el tiempo de servicios se considera prestado a un mismo empleador.

c) CONTRATACIÓN DE ADOLESCENTE TRABAJADOR

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 003-97-TR	27.03.1997	TUO Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Ley N° 27337	07.08.2000	Código de los Niños y Adolescentes
Convenio N° 138 de la O.I.T	23.05.2001 (R. Leg. N° 27453)	Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo

1.- CONCEPTO

- Se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir doce años de edad y adolescente desde los doce hasta cumplir los dieciocho años de edad. Tanto los niños y adolescentes son sujetos de derechos, libertades y protección específica, considerándose en ella la igualdad de oportunidades y la no-discriminación sin distinción de sexo.

2.- DERECHO AL TRABAJO

- El Estado garantiza modalidades y horarios escolares especiales que permitan a los niños y adolescentes que trabajan asistir regularmente a sus centros de estudio.
- El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el Código de los Niños y Adolescentes, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

3.- RÉGIMEN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Ámbito de aplicación:

- Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el Código de los Niños y Adolescentes. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado.
- Excluye de su ámbito de aplicación el trabajo de los aprendices y practicantes, el que se rige por sus propias leyes.
- Instituciones encargadas de la protección del adolescente trabajador:
- La protección del adolescente trabajador corresponde al PROMUDEH en forma coordinada y complementaria con los Sectores Trabajo, Salud y Educación, así como con los Gobiernos Regionales y Municipales.
- El PROMUDEH dicta la política de atención para los adolescentes que trabajan.

Autorización del adolescente trabajador:

- Los adolescentes requieren autorización para trabajar, salvo en el caso del trabajador familiar no remunerado.
- Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Edades requeridas para trabajar según actividades:

- Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:
 - Quince (15) años para labores agrícolas no industriales;
 - Dieciséis (16) años para labores industriales, comerciales o mineras;
 - Diecisiete (17) años para labores de pesca industrial.
- Para el caso de las demás modalidades de trabajo, doce (12) años*.

Competencia e inscripción:

Tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes que cuenten con las edades requeridas:

- El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia; y,
- Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción.
- El responsable de la familia en el caso del trabajador no remunerado inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente.
- En todas las modalidades de trabajo, la inscripción tendrá carácter gratuito.

Registro y datos que se deben consignar:

- Las instituciones responsables de autorizar el trabajo de los adolescentes llevarán un registro especial en el que se hará constar lo siguiente:
 - a) Nombre completo del adolescente;
 - b) Nombre de sus padres, tutores o responsables;
 - c) Fecha de nacimiento;

- d) Dirección y lugar de residencia;
- e) Labor que desempeña;
- f) Remuneración;
- g) Horario de trabajo;
- h) Escuela a la que asiste y horario de estudios; e,
- i) Número de certificado médico.

Autorización:

- Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:
 - a) Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela;
 - b) Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social; y
 - c) Que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

Examen médico:

- Los adolescentes trabajadores son sometidos periódicamente a exámenes médicos. Para los trabajadores independientes y domésticos los exámenes serán gratuitos y estarán a cargo del Sector Salud.

Jornada de trabajo:

- El trabajo del adolescente entre los doce (12) y catorce (14) años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales. El trabajo del adolescente, entre los quince (15) y diecisiete (17) años no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.

Trabajo nocturno:

- Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 19:00 y las 07:00 horas. El Juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes a partir de los quince (15) hasta que cumplan los dieciocho (18) años, siempre que éste no exceda de cuatro (4) horas diarias. Fuera de esta autorización queda prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes.

Trabajos prohibidos:

- Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancias tóxicas y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad.
- El PROMUDEH, en coordinación con el Sector Trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, establecerá periódicamente una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes en las que no deberá ocupárseles.

Remuneración:

- El adolescente trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.

Libreta del adolescente trabajador:

- Los adolescentes que trabajan deberán estar provistos de una libreta otorgada por quien confirió la autorización para el trabajo. En esta constarán los datos consignados en el registro especial.

Facilidades y beneficios para los adolescentes que trabajan:

- Los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatibles su trabajo con la asistencia regular a la escuela.
- El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

Registro a cargo de los establecimientos que contratan adolescentes:

- Los establecimientos que contraten adolescentes para trabajar deben llevar un registro con los datos que establece el registro especial.

Trabajo doméstico o trabajo familiar no remunerado:

- Los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de doce (12) horas arias continuas. Los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela.
- Compete al Juez especializado conocer el cumplimiento de las disposiciones referidas al trabajo de adolescentes que se realiza en domicilios.

Capacidad:

- Los adolescentes trabajadores podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica.

Ejercicio de derechos laborales colectivos:

- Los adolescentes pueden ejercer derechos laborales de carácter colectivo pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio zona de trabajo asimismo podrán afiliarse a organizaciones de grado superior.

Programas de empleo municipal:

- Los programas de capacitación para el empleo fomentados por los municipios, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Municipalidades, tienen como sus principales beneficiarios a los adolescentes registrados en el respectivo municipio.

Programas de capacitación:

- El Sector Trabajo y los municipios crearán programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional para los adolescentes trabajadores.

(*) El Convenio N° 138 de la OIT, ratificado por el D.S. N° 038-2001-RE publicado el 31.5.2001, dispone que la edad mínima de trabajo de los adolescentes no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince (15) años. La vigencia del mismo será al año de su ratificación.

d) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 001-97-TR	01.03.1997	TUO de la Ley de CTS
D.S. N° 004-97-TR	15.04.1997	Reglamento de la Ley de CTS
Ley N° 27006	03.12.1998	Ley que modifica el Artículo 32 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
Ley N° 27326	24.07.2000	Modifica Artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
D.U. N° 070-2000	06.09.2000	Prorroga de convenio individuales CTS.
D.U. N° 127-2000	30.12.2000	Modifican transitoriamente régimen de depósito de la CTS.
D.S. N° 001-2001-TR	22.01.2001	Complementan D.U. N° 127-2000

1.- CAMPO DE APLICACIÓN**Trabajadores comprendidos:**

- Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro (4) horas.
- Los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aún cuando tuvieran un régimen especial de remuneración, en cuyo caso la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

CTS de socios trabajadores de Cooperativas:

- Los socios trabajadores tienen derecho a percibir la CTS de conformidad con las normas del TUO aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Este derecho sustituye al Fondo de Retiro u otro concepto similar que los socios trabajadores estuvieren percibiendo.

Trabajadores excluidos:

- Los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

2.- INICIO Y DEVENGO DE LA CTS

- El derecho a la CTS nace desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.
- El beneficio así generado se computa semestralmente, al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año.
- En las indicadas fechas se establece cuantos meses y días ha acumulado el trabajador, con descuento de los días de inasistencia no computables.
- La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las cuarentiocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

3.- TIEMPO DE SERVICIOS QUE SE CONSIDERA

- Sólo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.
- El tiempo de servicios prestado en el extranjero es computable siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

Cómputo:

- Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.
- Por excepción, también son computables:
 - a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente;
 - b) Los días de descanso pre y post natal;
 - c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
 - d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y
 - e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento judicial correspondiente.

4.- SOBRE LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE Y CÁLCULO DE LA CTS**Concepto:**

- Se considera remuneración computable la básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador, con exclusión de aquellos conceptos que han sido específicamente establecidas por la Ley.
- Remuneración regular es aquella percibida habitualmente por el trabajador, aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

- Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres (3) meses en cada período de seis (6).

Cálculo:

- La remuneración computable se determina sobre la base del sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados.
- Para establecer la remuneración computable, las remuneraciones diarias se multiplican por treinta. Del mismo modo, la equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.
- En el caso de remuneración complementaria, para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período al liquidarse es inferior a seis meses.

Cómputo de la alimentación:

- Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.
- La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la CTS.
- La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. Si las partes no se pusieran de acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.
- Tratándose de la alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito correspondiente.
- El valor mensual se establecerá en base del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, consignándose en el libro de planillas y boletas de pago.

Remuneración en especie:

- Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie, entendiéndose por tal los bienes que percibe el trabajador como prestación del servicio, se valorizará de común acuerdo, o a falta de éste, por el valor de mercado y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

Comisionistas, destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa:

- En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.
- Si el período a liquidarse fuere inferior a seis (6) meses la remuneración computable se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho período.

Remuneraciones periódicas:

- Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.
- Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable promediándose los montos percibidos entre

seis. Si el período a liquidarse es inferior a seis meses, el promedio se establece dividiendo el resultado entre el período a liquidarse.

5.- SOBRE LA REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

- No se considera remuneración computable:
 - a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad o que haya sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto la bonificación por cierre de pliego.
 - b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
 - c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
 - d) La canasta de Navidad o similares.
 - e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
 - f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
 - g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
 - h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
 - i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
 - j) El refrigerio que no constituya alimentación principal.
 - k) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

Precisión:

- La inclusión en el libro de planillas de los conceptos antes referidos no afecta su naturaleza de no computables.

6.- SOBRE LOS DEPÓSITOS SEMESTRALES

Entidades facultadas para recibir depósitos:

- Los depósitos pueden efectuarse en las empresas del sistema financiero: bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas rurales de ahorro y crédito, así como en las cooperativas de ahorro y crédito.
- El depósito se identificará bajo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N° o Depósito CTS N°”.

Lineamientos generales:

- Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción del mes se depositará por treintavos

- La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban realizarse de ocurrir depósitos insuficientes o diminutos, en cuyo caso el empleador deberá abonar los intereses que hubiera generado el depósito de haberse hecho oportunamente y asumir la diferencia de cambio si la hubiera. Los montos que se depositen en exceso se imputarán al siguiente depósito, no constituyendo precedente para los que se practiquen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente lo incluyan.
- Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de CTS, debe depositarse sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva que señale la ley, según corresponda.
- Si los trabajadores son contratados para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el depósito se efectuará sólo si la duración del contrato original con o sin prórrogas es mayor a seis (6) meses. Esta norma es de aplicación al Régimen de Exportación de Productos No Tradicionales regulados por el Decreto Ley N° 22342, así como los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por la Ley.
- Si el empleador no efectúa el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis (6) meses, pero éste se prorroga, deberá regularizar el depósito sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales siguientes al cumplimiento de los primeros seis (6) meses de labor.

Oportunidad de depósito:

- Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.
- Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.
- Si el empleador no cumple con efectuar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y, en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera; sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

Exclusiones:

- No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales los empleadores que hubieren suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluya este beneficio.
- Igualmente no están obligados los empleadores que hayan suscrito convenios individuales en virtud de los cuales queden designados como depositarios de la CTS de sus trabajadores, en tanto, se encuentre vigente la regulación legal correspondiente.

Depositarios de la cuenta de la CTS y tipo de moneda:

- El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito.
- Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por la ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.
- El trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

- El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección individual de éste, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

Traslado de depósito:

- El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho (8) días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador, dentro de quince (15) días hábiles de notificado. La demora del depositario en el cumplimiento del plazo establecido, deberá ser sancionado por la Superintendencia de Banca y Seguros.
- En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros realizados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que conforme a ley pudiera existir.

7.- CULMINACIÓN DE LOS CONVENIOS INDIVIDUALES DE DEPÓSITO

- Los convenios individuales pueden ser prorrogados por plazos mayores a los 4 años hasta el 31 de diciembre de 2001, siempre y cuando sea aprobada la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2000.
- Igualmente los empleadores deberán trasladar a la entidad financiera los depósitos que mantengan en su poder a partir de la fecha de conclusión de los respectivos convenios sin que en ningún caso dicha fecha pueda exceder del 31 de diciembre de 2001. La entrega podrá efectuarse hasta en cuarentiocho (48) cuotas iguales y consecutivas, pagaderas mensualmente las primeras de las cuales vencerá al día siguiente a aquel en que venza la prórroga acordada o a más tardar el 1 de enero de 2002, el saldo estará sujeto a los intereses correspondientes.
- En todo caso el empleador estará obligado a efectuar a partir de 1 de enero de 2001 los depósitos semestrales que se devenguen por CTS y hacer efectivo el pago de la CTS dentro de las cuarentiocho (48) horas siguientes en caso de cese del trabajador.

8.- INTANGIBILIDAD DEL BENEFICIO

Normas generales:

- Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta el 50%.
- En todos los casos en que proceda la afectación en garantía, el retiro parcial, o el retiro total del depósito en caso de cese, se incluyen los intereses correspondientes.

Caso de embargo por alimentos:

- En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado, los depósitos que realice, cualquier cambio de depositario y el monto de la CTS acumulado al 31 de diciembre de 1990 que aún mantenga en su poder. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

Retiros autorizados y límites:

- El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito de CTS e intereses acumulados desde el inicio de los depósitos, siempre que no excedan en conjunto del 50% de los mismos.
- El cálculo se practicará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial.
- No procederá el retiro parcial si la cuenta de CTS está garantizando los conceptos que se mencionan en el acápite siguiente, en la medida que hayan alcanzado el límite antes previsto. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario.

Garantías de la CTS - afectación:

- La CTS devengada al 31 de diciembre de 1990, así como el depósito de la CTS y sus intereses, sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamo, adelanto de remuneración, venta y suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio.
- En igual forma y límite se puede garantizar los préstamos otorgados al trabajador por las cooperativas de ahorro y crédito.
- Si estas acreencias son garantizadas por los depósitos de CTS y sus intereses, el empleador lo comunicará al depositario para efecto del control respectivo.
- En relación a los depositarios se pueden garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la CTS depositada y sus intereses. El exceso es de cargo del depositario. Corresponde a la Superintendencia de Banca y Seguro la sanción correspondiente en caso de violación.

Límites máximos:

- El límite del 50% de la CTS es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantías retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador.
- En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada independientemente de los conceptos antes señalados.

9.- PAGO DE LA CTS**Principio:**

- Con excepción de los retiros parciales autorizados, la CTS y sus intereses sólo pueden ser pagados al trabajador o a sus derechos habientes, según corresponda, al producirse su cese.

Retiro del depósito al cese:

- Para el retiro del depósito CTS el trabajador deberá acompañar a su solicitud la certificación del empleador en la que se acredita el cese. El empleador entregará dicha certificación al trabajador dentro de las cuarentiocho (48) horas de producido el cese.
- En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso de imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese, corresponderá que la Autoridad Inspectiva de Trabajo, acreditando el cese, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación respectiva que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.
- El pago deberá ser efectuado por el depositario en dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección del trabajador o de quien lo represente conforme a ley. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

10.- COMPENSACIÓN DE CRÉDITOS DEL EMPLEADOR

- Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente recibe del empleador a título de gracia en forma pura simple e incondicional alguna cantidad o pensión éstas se compensarán de aquella que la Autoridad Judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.
- Para que proceda la Compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúe conforme a lo anteriormente expresado, o en las normas correspondientes del Código Civil.
- Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la Autoridad Judicial por el mismo concepto.

11.- COMPENSACIÓN DE SUMAS ADEUDADAS POR LOS TRABAJADORES

- Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamo, adelanto de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador siempre que no exceda en conjunto el 50% del beneficio se descontarán, en primer lugar, de las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por este beneficio, en segundo lugar de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990 que pudiera mantener en su poder el empleador y el saldo, si lo hubiere, le será abonado por el depositario con cargo a la CTS del trabajador y sus intereses. Para los referidos efectos, en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario.

12.- RÉGIMEN TRANSITORIO DE DEPÓSITOS

Información general:

- El régimen de depósitos semestrales de la CTS ha sido temporalmente sustituido por uno que ordena depósitos de periodicidad mensual, en virtud de la dación del Decreto de Urgencia N° 127-2000, norma que fue posteriormente precisada por el D.S. N° 001-2001-TR.
- Este régimen temporal es aplicable sólo a la CTS que se devengue en los meses de noviembre de 2000 a octubre de 2001.

Ámbito de aplicación:

- Este régimen transitorio de depósitos le es aplicable a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del régimen general, es decir, a los trabajadores del régimen laboral privado, quienes laboran en promedio cuatro (4) ó más horas diarias. De manera excepcional, se incluye, en el caso de entidades del sector público, sólo a los organismos públicos que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE.

Cálculo del depósito:

- Se aplica el 8.33% sobre la remuneración computable percibida en el mes al que corresponde efectuar del depósito.

Remuneración computable:

- Se determina sobre la base de lo percibido en el mes a liquidar. De los ingresos obtenidos por el trabajador, deberá dilucidarse cuáles de ellos no forman parte de la base de cálculo por estar expresamente excluidos (Artículo 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N° 650), en la medida en que el cálculo se realiza mes a mes, se deja de lado la aplicación del criterio de la regularidad que sí opera en el régimen general para la incorporación de las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa.
- En los meses de julio y diciembre cuando se otorga las gratificaciones legales, la remuneración computable incluye los montos percibidos por dicho concepto, los cuales se adicionan a lo percibido como remuneración en tales meses. No se considera, por tanto, el sexto de la última gratificación que sí formaba parte de la remuneración computable en el régimen general.

Oportunidades del depósito:

- Los depósitos se realizan dentro de los cinco (5) días hábiles del mes siguiente al que corresponde el mes a liquidar. El empleador que incumpliera con hacerlo oportunamente, deberá sumar a los montos no depositados los intereses que se hubieran generado, según la tasa aplicable de la entidad financiera y el tipo de moneda que el trabajador hubiera elegido, tal como se regula en el régimen general.
- Para efectuar los depósitos que corresponden a los meses de noviembre y diciembre de 2000, cuya CTS se había devengado al momento en que se expidió la norma, el plazo se extendió hasta la primera quincena del mes de mayo de 2001.

Libre disponibilidad de depósitos:

Una vez que el empleador haya cumplido con realizar el respectivo depósito en la entidad bancaria escogida por el trabajador, éste puede disponer de la totalidad de la suma abonada a su cuenta, más los intereses correspondientes.

El referido monto tiene el carácter de intangible durante el plazo de este régimen especial. En consecuencia, no pueden garantizar préstamos bancarios ni sus intereses; tan sólo podrán ser afectados en caso de embargo por alimentos.

e) GRATIFICACIONES LEGALES

Marco Normativo	Publicación	Registro
Ley N° 25139	15.12.1989	Ley que regula las Gratificaciones Legales
D.S. N° 061-89-TR	21.12.1989	Reglamento de la Ley

1.- CAMPO DE APLICACIÓN

- Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio que vinieran prestando.

Derecho:

- Dos (2) gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad.

2.- REQUISITOS

- Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio, o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios legales.
- Los trabajadores percibirán el íntegro de la gratificación, siempre que hayan percibido el pago de sus remuneraciones o del subsidio correspondiente, si fuera el caso, en los meses anteriores a la fecha de la oportunidad del goce del acotado beneficio.
- Si no se contara con el tiempo requerido para la percepción del íntegro de la gratificación (seis meses de servicios), ésta se abonará en forma proporcional a los meses laborados.

3.- MONTO DE LA GRATIFICACIÓN

- El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.

La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sea de su libre disposición.

- Forman parte de la gratificación las bonificaciones suplementarias y por costo de vida vigentes a la fecha de otorgamiento, quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto, tales como refrigerio, viáticos y movilidad siempre que tuviera que rendirse cuenta de esta última.
- Tratándose de empleados, la gratificación será de un sueldo mensual y de 30 salarios en el caso de obreros.
- El monto de la gratificación para aquellos trabajadores que tengan remuneración imprecisa se calculará en base al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre según sea el caso.

4.- CONFLICTO DEL BENEFICIO CON OTROS SIMILARES

- La percepción de las gratificaciones previstas por la ley es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente remuneración se encuentre percibiendo el trabajador, en cumplimiento de disposiciones legales especiales, convenio colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que le sea mas favorable.

Oportunidad de pago:

- Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio o diciembre según sea el caso.

f) JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

Marco Normativo	Publicación	Registro
Convenio N° 1 de la O.I.T.	Ratificado por Resolución Legislativa N° 10195 del 08.11.1945	Sobre Horas de Trabajo (Industria) 1919.
D. Leg. N° 854	01.10.1996	Ley de Jornada de Trabajo, Horarios y Trabajo en sobretiempo.
D.S. N° 008-97-TR	10.10.1997	Reglamento de la Ley

1.- DE LA JORNADA

Tiempo:

- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarentiocho (48) horas semanales como máximo.
- Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.
- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornada de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no podrá superar el máximo de la jornada ordinaria.
- El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal, no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.
- En este caso el promedio de las horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente, no podrá exceder de los límites máximos previstos por la ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de las horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo incluyendo los días de descanso.

Facultades del empleador:

- De acuerdo con la ley, son facultades del empleador:
 - a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo diaria o semanal.
 - b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada exceda en promedio de cuarentiocho (48) horas a la semana.

Esta facultad no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponda a los días feriados no laborables, los cuales deberán hacerse efectivo de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713.

- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso, ésta no podrá exceder en promedio de cuarentiocho (48) horas semanales.

Esta facultad no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponda a los días feriados no laborables.

La reducción no podrá afectar el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

- d) Establecer turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- Las modificaciones que se introduzcan a la jornada, horario, y turnos de trabajo deberán ser comunicadas a los trabajadores con una anticipación mínima de diez (10) días hábiles.

Extensión de la jornada unilateralmente:

- En los centros de trabajo que rijan jornadas menores de ocho (8) horas y cuarentiocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderla unilateralmente hasta dichos límites,

incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Empero, no podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo.

Para los efectos de calcular la ampliación de la jornada, el valor hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

Trabajadores excluidos de la jornada ordinaria:

- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43 del TUO aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Igualmente la ley excluye a los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia, considerándose a aquellos que regularmente cumplan con sus obligaciones de manera alternada con lapsos de inactividad.

2.- DE LOS HORARIOS

Facultad del empleador:

- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose como tal la hora de ingreso y de salida.
- Igualmente está facultado para modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas.

La modificación debe ser comunicada a los trabajadores con diez (10) días hábiles de anticipación.

Reclamo:

- Si la modificación colectiva del horario de trabajo es mayor a una hora y la mayoría de trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, adjuntando la declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la documentación que acredite la modificación del horario de trabajo.
- La Autoridad correrá traslado de la denuncia al empleador, quien dentro del tercer día hábil de su recepción podrá contradecir los hechos alegados por los trabajadores o justificar su decisión sobre la base de un informe técnico.
- Recibida la contestación o sin ella se resolverá la impugnación dentro del tercer día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario.
- La resolución de primera instancia es apelable dentro del término del tercer día hábil de recibida la notificación.
- Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por el TUO aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Refrigerio:

- En caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo pacto en contrario.
- El tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a treinta (30) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales de desayuno, almuerzo o cena, respectivamente.
- Si se incrementa el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada máxima, como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio,

corresponderá otorgar el recargo o sobretasa que es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

3.- TRABAJO NOCTURNO

Jornada Nocturna:

- Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.
- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas de horario nocturno, éstos deberán en lo posible, ser rotativos.

Pago:

- El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 30% de ésta, que se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

4.- SOBRETUempo U HORAS EXTRAS

Concepto:

- Se considera trabajo en sobretiempo a aquél que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

Naturaleza de su prestación:

- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o de fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la labor productiva. Tal situación se configura cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de las labores del trabajador.

Pago:

- El tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podrá ser menor del 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria.
- El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas.
- Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.
- El trabajador y el empleador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes al descanso. Esta compensación deberá realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se efectuó dicho trabajo.

5.- REGÍMENES ESPECIALES

Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas.

g) INCORPORACIÓN EN PLANILLAS DE PAGO Y AUTORIZACIÓN DE PLANILLAS DE PAGO (PP)

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 681	14.10.1991	Regulan Normas de Uso de Tecnología
D.S. N° 009-92-JUS	27.06.1992	Reglamento del D. Leg. N° 681
D.S. N° 001-98-TR	22.01.1998	Norma que Regula las Planillas y Boletas de Pago
Ley N° 27029	30.12.1998	Obligación de Conservar Planillas y Boletas de Pago
D.S. N° 017-2001-TR	07.06.2001	Modificación al D.S. N° 001-98-TR.

1.- DE LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO

Campo de Aplicación:

- Empleadores (incluida las Cooperativas de Trabajadores) cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Registro de los trabajadores:

- Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las PP dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar servicios, independientemente que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Opciones del empleador:

- A elección del empleador las PP podrán ser llevadas:
 - En libros.
 - Hojas Sueltas.
 - Microformas. En este caso deberán observar las disposiciones especiales para su uso, debiendo utilizar un medio físico de almacenamiento de información que no permita ser regrabado y que sea individualmente identificable. Igualmente en este caso el empleador será responsable de proporcionar los equipos y sistemas idóneos, a fin que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) o la autoridad competente de requerirlo puedan revisar el contenido de las planillas.
 - En función a la categoría, centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente dentro del criterio de razonabilidad.
 - Centralizadas, cuando se cuenta con diferentes centros de trabajo. En este caso cada centro de trabajo deberá contar con una copia simple de las PP que le corresponda y las boletas de pago, siempre que se encuentren en una circunscripción territorial distinta que autoriza la planilla centralizada.

2.- DE LA AUTORIZACION DE LAS PLANILLAS

Autoridad competente:

- El libro de PP o las hojas sueltas serán autorizadas previamente a su utilización por la AAT del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo. En caso de empresas que cuenten con más de un centro de trabajo en diferentes lugares se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos, observándose los lineamientos de esta opción.
- En los lugares donde no haya AAT, serán los jueces de Paz Letrados respectivos, quienes autorizarán los libros de planillas y las hojas sueltas observando los requisitos y modalidad de la AAT.
- La autorización del uso de microformas necesariamente estará a cargo de la AAT.

3.- TRÁMITE

Del Libro de Planillas o de hojas sueltas:

- El empleador deberá presentar una solicitud adjuntando la tasa establecida, copia del comprobante de información del RUC y el libro de PP o las hojas sueltas a ser autorizadas, debidamente numerados, conteniendo los siguientes datos:
 - a) Nombre o razón social y domicilio del empleador.
 - b) Nombre del representante legal del empleador.
 - c) Número de RUC del empleador.
 - d) Dirección del centro de trabajo.
 - e) Número de folios de libro o de las hojas sueltas a ser autorizado.
 - f) De tener más de un centro de trabajo y haberse optado por la centralización de planillas, la dirección de los centros de trabajo incluidos en ella y el lugar donde se encuentra los originales de las planillas y los duplicados de las boletas de pago.
 - g) Tipo de planilla a autorizarse.

- Recibida la solicitud la AAT procederá a sellar la primera hoja del libro de PP o en su caso cada una de las hojas sueltas pudiendo utilizar cualquier otro medio técnico que considere conveniente, indicando en ella el nombre o razón social del empleador, número de RUC, dirección del centro de trabajo, tipo de planilla, número de registro de autorización, número de folios autorizados y fecha de autorización.
- Para los efectos de la autorización del segundo libro o posteriores, así como de las hojas sueltas el empleador adjuntará a su solicitud, el libro de PP anterior debidamente autorizado o en el caso de hojas sueltas, la autorización anterior y la última hoja trabajada, dejando constancia la AAT de su conclusión, cumpliéndose además con los requisitos antes mencionados.
- La AAT en estos casos indicará el número de libro, y si se trata de hojas sueltas la numeración correlativa correspondiente.
- De haber optado el empleador por la centralización de las planillas, se dejará constancia de este hecho en la autorización correspondiente.
- De tener el empleador planillas autorizadas en distintos centros de trabajo, podrá centralizarla en uno de ellos, previo cierre de las planillas de los otros centros de trabajo y solicitud dirigida a la AAT del lugar donde procederá a centralizar.

De las Microformas:

- Además de los datos consignados en el ítem anterior en cuanto fuere aplicable, se deberá indicar en la solicitud respectiva con precisión el número de código, serie u otra referencia que permita identificar individualmente el medio físico a ser utilizado, debiéndose de adjuntar el certificado de idoneidad técnica expedido por el organismo competente.
- En este caso, la AAT emitirá resolución expresa precisando la identificación del medio físico autorizado, el cual no podrá ser sustituido por el empleador sin autorización previa, así como la vigencia de la autorización otorgada, la cual estará en relación con el plazo de validez del certificado de idoneidad técnica.

Cambio de datos:

- Cualquier cambio de datos que se consigne en la autorización deberá ser comunicada por el empleador a la AAT, adjuntando la documentación sustentadora.

4.- CONSTRUCCION CIVIL

- Las planillas de las empresas que desarrollan actividades de construcción civil, pueden ser llevadas por cada obra o en conjunto para varias obras. En las planillas deberá indicarse el nombre o razón social del empleador, ya sea contratista o sub-contratista y el nombre del propietario de la obra, salvo que éste sea el empleador en cuyo caso se indicará que reúne ambas calidades.
- A la terminación de su contrato el contratista o sub contratista entregará al propietario una copia certificada de la planilla de pago correspondiente a la obra y los duplicados de las boletas de pago. Este hecho no lo exime de responder por el pago de las obligaciones laborales, ni al propietario de la responsabilidad que pudiera corresponderle por las mismas.

h) PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 677	07.10.1991	Ley de Participación de Utilidades
D. Leg. N° 892	11.11.1996	Regulan Participación de Utilidades en Empresas Generadoras de Rentas de Tercera Categoría
D. Leg. N° 009-98-TR	06.08.1998	Reglamento de la Ley

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Participan en las utilidades los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de aquellas empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

2.- TRABAJADORES EXCLUIDOS

- Están excluidos de participar en las utilidades los trabajadores de cooperativas, de empresas autogestionarias, de sociedades civiles y las empresas que en número no excedan de veinte (20) trabajadores.
- Para establecer si una empresa excede de veinte (20) trabajadores se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa se tomará en consideración el número mayor.
- Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.
- Para estos efectos se consideran trabajadores a aquellos que hubieran sido contratados directamente por la empresa ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

3.- PORCENTAJE

- La participación en las utilidades se efectúa mediante una distribución que debe realizar la empresa de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, conforme a lo siguiente:

- Empresas Pesqueras	10%
- Empresas de Telecomunicaciones	10%
- Empresas Industriales	10%
- Empresas Mineras	8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes	8%
- Empresas que realizan otras actividades	5%
- Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir las utilidades se tomará en cuenta la Clasificación Internacional, Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.
- En caso de que la empresa desarrolle más de una actividad, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

Precisiones:

- La renta anual está referida a la renta imponible del ejercicio gravable después de compensar la pérdida de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas que regulan el impuesto a la renta.
- En caso de fusión de empresas, para efecto de calcular la participación, se efectuará un corte a la fecha de otorgamiento de la escritura pública de fusión, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas. Por el período posterior se calculará en función a los estados financieros consolidados.
- La participación legal en las utilidades y las que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores, por convenio individual o colectivo, constituyen gastos deducibles para la determinación del impuesto a la renta de tercera categoría.

4.- DISTRIBUCIÓN

- El porcentaje de participación de utilidades se distribuye en la forma siguiente:
 - a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados.

A ese efecto se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

- Se entiende por días laborados a aquellos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencia para todo efecto, por mandato legal expreso.

- Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial se sumará el número de horas laboradas, de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa.
 - El derecho a participar en las utilidades corresponde a los trabajadores que cumplan la jornada máxima de trabajo establecida en la empresa, sea el contrato a plazo indefinido o sujeto a modalidad. Los trabajadores con jornada inferior participan en forma proporcional a la jornada trabajada.
 - En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, se considerarán como días efectivos de trabajo, todos los días laborados en la empresa, salvo prueba en contrario.
- b) 50% Se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

A ese efecto se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al beneficio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que correspondan a cada trabajador en el ejercicio.

- Se considera como remuneración a la prevista en el Artículo 6 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral excluyéndose los conceptos previstos en el Artículo 7 de dicha Ley.

Límite:

- El límite máximo de participación de cada trabajador será equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.
- De existir un remanente entre el porcentaje de utilidades aplicables y el límite máximo de participación, éste se destinará a la capacitación de los trabajadores y a la promoción del empleo a través de la creación de un Fondo.

5.- OPORTUNIDAD DEL PAGO

Trabajadores con vínculo laboral vigente:

- La participación que en este caso corresponda a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo legal señalado para la presentación de la declaración jurada del impuesto a la renta.
- Las empresas en las que se haya generado remanentes se encuentran obligadas a comunicar al MTPS el monto de dicho remanente al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada del pago anual del impuesto a la renta. Vencido dicho plazo, y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado genera el interés moratorio del D.L. N° 25920.

Suspensión del vínculo laboral:

- En caso de suspensión de la relación laboral el requerimiento se hará vencidos los treinta (30) días de haberse reiniciado las labores sin que se hubiera efectuado el pago de las utilidades.

Trabajadores cesados:

- Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, no siendo de aplicación el interés moratorio. Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en el que venza dicho plazo.
- En caso de fusión, disolución o escisión de empresas, las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos.

Para los efectos del pago, se tendrán en consideración las siguientes normas:

- a) De extinguirse la relación laboral el pago se efectuará dentro de los quince (15) días útiles de la entrada en vigencia del evento correspondiente; y,

- b) De subsistir la relación laboral será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

i) REMUNERACIONES

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. S. N° 001-96-TR	26.01.1996	Reglamento del D. Leg. N° 728
D. S. N° 001-97-TR	01.03.1997	T.U.O. de la Ley de CTS.
D. S. N° 003-97-TR	27.03.1997	T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

1.- CONCEPTO

- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe, por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.
- La alimentación otorgada en crudo o separadas y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador, tienen naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.
- Este concepto es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, a excepción del impuesto a la renta que se regula por sus propias normas.

2.- EXPRESIONES DE LA REMUNERACIÓN

En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones éstas podrán ser expresadas por horas efectivas de trabajo.

Por horas:

- Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete (7), quince (15) o treinta (30), respectivamente.

* Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laborados en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Integral:

- El empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) UIT, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de las utilidades.
- El convenio sobre remuneración integral deberá precisar si comprende a todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye a uno o a más de ellos. A falta de precisión se entiende que los comprende a todos, con la sola excepción, de la participación o asignación sustitutoria de las utilidades.
- Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral.
- De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.
- Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

3.- REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

Concepto:

La RMV es el ingreso mínimo que debe percibir todo trabajador por la jornada ordinaria máxima legal o convencionalmente establecida.

Casos Especiales:

Médicos:

- El haber mínimo del médico cirujano del sector privado sujeto a una jornada legal de trabajo, en ningún caso, será menor a la del sector público del nivel inicial.

Mineros:

- Los trabajadores al servicio de la actividad minera tienen derecho a percibir como contraprestación a las labores realizadas el denominado Ingreso Mínimo Minero, que no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional a la RMV vigente en la oportunidad del pago, que tendrá las mismas características de una bonificación suplementaria.

Periodistas:

- El sueldo mínimo no podrá ser inferior a tres (3) RMV, cuando ejercen sus actividades en medios de comunicación masiva de más de veinticinco (25) trabajadores.

Químicos Farmacéuticos:

- Se les debe otorgar como mínimo el sueldo que fija el Estado para los profesionales a su servicios.

j) SEGURO DE VIDA

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 688	05.11.1991	Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
Ley N° 26182	12.05.1993	Restituyen vigencia del Artículo 11 de la Ley
Ley N° 26645	27.06.1996	Modifica Artículo 7 de la Ley
D.S. N° 024-2001-TR	22.07.2001	Reglamentan Disposiciones del D. Leg. N° 688

1.- ALCANCES

- El beneficio del seguro de vida se extiende de manera obligatoria a los trabajadores que tienen cuatro años de servicios, siendo beneficiarios el cónyuge, conviviente, descendientes, y a falta de ellos, los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.
- El seguro de vida es de grupo o colectivo, siendo facultativo del empleador tomar el seguro a favor de sus trabajadores que cuenten con más de tres (3) meses de servicios.
- El seguro de vida es contratado por el empleador, quien debe pagar una prima mensual determinada en función de la remuneración del trabajador y de su categoría de empleado u obrero.

2.- BENEFICIO SUSTITUTORIO EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE

- En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiere originado su fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los servicios de Seguridad Social.
- Se considera invalidez total y permanente originada por accidente la alienación mental absoluta e incurable; el descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida, la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente, la pérdida total de la visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies, o de una mano o de un pie y otros que se puedan establecer por Decreto Supremo.

3.- SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- En los casos de suspensión de la relación laboral, sea por enfermedad, invalidez o cualquiera de las causales previstas en el Artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagando las primas correspondientes, conforme se establece en el Artículo 7 del Decreto Legislativo N° 688 hasta el término de la relación laboral del trabajador.
- El derecho a la continuación de seguro de vida obligatorio previsto en el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688, se otorga a los trabajadores que estén en situación de invalidez

distinta a la prevista en el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 688 y que han concluido su relación laboral.

Continuación Facultativa:

- Para ejercer el derecho a la continuación del seguro, los trabajadores deberán cursar una comunicación escrita a la compañía de seguros contratada por su empleador adjuntando la certificación médica de su invalidez, y efectuar el pago de la prima correspondiente dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al término de la relación laboral o quince (15) días calendario posteriores a la determinación de la condición de invalidez; en caso de concurrencia de plazos se aplicará el plazo más favorable para el trabajador.
- Sin perjuicio del ejercicio al derecho de la continuación facultativa, posteriormente la empresa de seguros puede evaluar la condición de invalidez consignada en la certificación médica que sustentó la continuación facultativa.
- En caso de discrepancia con el resultado de la evaluación realizada por la empresa de seguros, el asegurado puede solicitar, dentro de los treinta (30) días siguientes de comunicada la evaluación de la empresa de seguros, la evaluación de su condición de invalidez por el Instituto Nacional de Rehabilitación aplicando supletoriamente las normas legales y administrativas pertinentes del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y Sistema Privado de Pensiones. Los costos de la referida evaluación serán asumidos por la empresa de seguro.

Trabajadores que cesan:

- Los trabajadores que cesan, no incluidos en los supuestos consignados en los puntos anteriores, podrán continuar con el contrato de seguro, regulando su contenido por lo que establezcan las partes.
- En los casos de los contratos de seguro celebrados por los ex trabajadores en ejercicio de su derecho a la continuación facultativa, con anterioridad a la vigencia de la reglamentación de la ley, los términos solo podrán modificarse por acuerdo de partes.

4.- REMUNERACIÓN ASEGURABLE

- Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planilla y boletas de pago percibidas mensualmente por el trabajador. Se excluyen las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.
- Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

5.- MONTO DE LA PRIMA

- La prima es única y renovable mensualmente su monto es el siguiente:
 - Tratándose de trabajadores empleados es igual al 0.53% de la remuneración mensual de cada asegurado, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro.
 - Tratándose de trabajadores obreros la prima será igual al 0.71% de la remuneración que perciba mensualmente cada trabajador obrero, correspondiente al mes inmediato anterior a la vigencia mensual del seguro.
 - La prima de los trabajadores obreros que desarrollan actividades de alto riesgo será de 1.46%. Se entiende por actividades de alto riesgo las que se desarrollan en áreas de explosivos, fuegos artificiales, minas, municiones, petróleo, policía particulares y perforaciones de pozos. Esta relación se amplía por Decreto Supremo.
- El pago de las primas correspondientes a los trabajadores obreros lo efectuará el empleador deduciendo el porcentaje correspondiente de la aportación que le corresponde efectuar al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y abonándolas directamente a la compañía de seguros contratada.

Las primas podrán ser reajustadas por Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros.

6.- MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO

- El monto del beneficio es el siguiente:
 - a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento;
 - b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios treintidós (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa del accidente; y,
 - c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treintidós (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.
- Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo, el monto del capital que corresponda abonar, sea cual fuere la contingencia, se establecerá en base al promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres (3) meses.
- Producido el fallecimiento del trabajador y formulada la solicitud correspondiente, la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite, el monto asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada o en el testamento por escritura pública si éste es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía aseguradora en caso aparecieran posteriores beneficiarios con derecho al seguro de vida.

Tratándose de la presentación del testamento antes indicado sólo tendrá derecho al seguro de vida los beneficiarios legalmente designados.

Si hubieran menores de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien administrará el monto que corresponde a los menores conforme a las normas del Código Civil.

- La Compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidas las setentidós (72) horas de presentada la solicitud y aún cuando no se hayan presentado los beneficiarios, a partir de los quince (15) días de la fecha de fallecimiento del trabajador. Queda liberado de esa obligación, a partir de la fecha de consignación del importe del monto asegurado, consignación que no podrá producirse antes de haber transcurrido treinta (30) días naturales desde el deceso del trabajador.

La consignación se efectuará a la orden de los beneficiarios que aparezcan en la última declaración jurada proporcionada por el trabajador o en el testamento por escritura pública, o si no existieran éstos a nombre del empleador por ante el Juzgado de Paz Letrado correspondiente a sus domicilios.

- El Juzgado de Paz Letrado ordenará bajo responsabilidad y sin más trámites el pago inmediato a las personas que acrediten tener la calidad de beneficiarios; salvo que el empleador hubiera requerido el pago por haber transcurrido un año de fallecido el trabajador, sin que ninguno de los beneficiarios hubiera ejercido su derecho.

k) VACACIONES Y DESCANSOS REMUNERADOS

Marco Normativo	Publicación	Registro
D. Leg. N° 713	08.11.1991	Ley de Descansos Remunerados
D.S. N° 012-92-TR	03.12.1992	Reglamento de la Ley
Ley N° 26331	23.06.1994	Modificación al D. Leg N° 713
Ley N° 26644	25.06.1996	Ley que Regula el Descanso Pre y Post Natal
Ley N° 27409	25.01.2001	Ley de Licencia Laboral por Adopción

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Comprende a los trabajadores, obreros y empleados, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.- DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Derecho al descanso:

- El trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se le otorgará preferentemente en domingo.
- Por requerimientos indispensable de la producción, el empleador puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornada de trabajo y descanso respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.
- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día a la semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

De la remuneración:

- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.
- Se entiende por remuneración ordinaria aquella que perciba el trabajador semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.
- Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.
- La remuneración de los trabajadores que prestan servicio a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.
- En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

Días que se consideran efectivamente trabajados:

- Por excepción, y sólo para los efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:
 - a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades efectivamente comprobadas, hasta que la seguridad social asuma la cobertura de tales contingencias.
 - b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones por el empleador.
 - c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada ilegal o improcedente.
 - d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación de despido.

3.- DEL DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

- Los días feriados que establece la ley, se celebran en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aún cuando corresponda con el de descanso del trabajador.
- Son días de descanso establecidos por ley son los siguientes:
 - Año Nuevo (1° de enero)
 - Jueves y Viernes Santo (movibles)
 - Día del Trabajo (1° de mayo)
 - San Pedro y San Pablo (29 de junio)
 - Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
 - Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
 - Combate de Angamos (8 de octubre)
 - Todos los Santos (1° de noviembre)

- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

Remuneración:

- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su regulación se rige igual a los días de descanso semanal obligatorio, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.
- El trabajo efectuado en días feriados no laborable sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa del 100%. No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.
- Siempre que el Día del Trabajo coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe de pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal.
- Si el trabajador es destajero el pago del Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta (30) la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta (30) días consecutivos o no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta (30) días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

4.- DE LAS VACACIONES ANUALES

Requisitos para gozar del descanso:

El trabajador que cumpla con una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicio laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Del récord:

- El derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:
 - a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días en dicho período.
 - b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período.
 - c) En los casos de que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro (4) o tres (3) días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la AAT, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias que no pueden considerarse como días efectivos de trabajo.

Cómputo de los días efectivos de trabajo:

- Para los efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:
 - a) La jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.
 - b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas laboradas.
 - c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) o más en un día.
 - d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta (60) días al año.
 - e) El descanso previo y posterior al parto.

- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior;
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Fraccionamiento del descanso:

- A solicitud escrita del trabajador el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete (7) días naturales.

Acumulación del derecho:

- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuos disfrute por lo menos de un descanso de siete (7) días naturales.
- Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos (2) o más años.

Reducción del derecho:

- El trabajador puede acordar por escrito con su empleador la reducción del descanso vacacional de treinta (30) a quince (15) días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración.

Oportunidad del descanso:

- Las vacaciones deberán ser otorgadas al trabajador, en el período anual sucesivo a aquél en que alcanzó el derecho al goce del descanso respectivo.
- En principio la oportunidad del descanso será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.
- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el período de vacaciones.
- Excepto el caso de incapacidad del trabajador, establecida la oportunidad del descanso vacacional, ésta se inicia aún cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.
- La trabajadora gestante tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal. Esta voluntad deberá comunicarla a su empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario al inicio del goce vacacional.
- El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por adopción, siempre que haya gozado de la misma.

Remuneración vacacional:

- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.
- Se considera remuneración a éste efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el Artículo 18 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- La remuneración vacacional de los comisionistas se establece sobre la base del promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre.

- A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas durante el semestre anterior al descanso vacacional.
- Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciban remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.
- En caso de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico sino el pago al trabajador de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos.

Oportunidad y registro de pago:

- La remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso.
- La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.
- El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneraciones que pudieran producirse durante el goce del mismo.
- Si el trabajador acordó la reducción del descanso, recibirá antes de que se inicie éste el monto de la compensación extraordinaria además del monto correspondiente a los días de descanso.
- El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha de descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente.

Derecho de los trabajadores que no gozan del descanso:

- Si el trabajador pese a cumplir el récord vacacional no disfruta del descanso físico en el período anual en el que le corresponda, tiene derecho a percibir triple remuneración que se computará de la forma siguiente:
 - a) Una por el trabajo realizado.
 - b) Otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
 - c) Una indemnización por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.
- El monto de las remuneraciones referidas será la que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en la que se efectúe el pago. En ningún caso la indemnización incluye la bonificación por tiempo de servicios.

4.- PRESENTACIÓN ANUAL DE LA HOJA RESUMEN DE PLANILLAS

PRESENTACIÓN DE HOJA RESUMEN DE PLANILLAS

Marco Normativo	Publicación	Registro
D.S. N° 018-85-TR	14.07.1985	Declaración Jurada de Planillas de Pago
R.M. N° 064-2001-TR**	12.06.2001	Normas para la presentación de la Declaración Jurada

1.- RECEPCIÓN ANUAL DE PLANILLAS

De la Obligatoriedad:

- Los empleadores sean personas naturales o jurídicas y cooperativas de trabajadores que cuenten con cinco (5) o más trabajadores o socios trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a nivel nacional, están obligados a presentar el formulario "Hoja Resumen de Planillas del mes junio de ..."

Dependencia Responsable:

- La Oficina General de Economía del Trabajo y Productividad del MTPS es la oficina encargada de recepcionar anualmente las planillas mensuales de sueldos al 30 de junio de cada año y la de los salarios correspondientes a la semana en que se cumple dicha fecha.
- La citada dependencia emite la Directiva o Lineamientos sobre la forma en que se cumple esta obligación, en la Sede Central del MTPS y en sus Organos desconcentrados.

Verificación:

- La AAT verificará el cumplimiento de la mencionada obligación, aplicando las sanciones que correspondan en caso de inobservancia.

** O norma que la sustituya