

LEGISLACIÓN LABORAL

**Darwin Pino
Miriam Jilaja
Magali Gonzales
Cesar Choque**

DOI: 10.35622/inudip.014



LEGISLACIÓN LABORAL

LIB-IP.014

**Darwin Pino
Miriam Jilaja
Magali Gonzales
Cesar Choque**



Legislación laboral

Autores:

Darwin Pino Cordero

Miriam Maritza Jilaja Carita

Magali Gianina Gonzales Paco

Cesar Augusto Choque Copari

Primera edición digital

Publicado en Puno, noviembre de 2024

Libro electrónico disponible en:

<https://editorial.inudi.edu.pe/plus>

ISBN: 978-612-5130-53-2 (PDF)

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2024-11979

Categoría: Texto universitario

Editado por:

Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Urb. Ciudad Jardín Mz. B3 Lt. 2, Puno – Perú

RUC: 20608044818

Email: editorial@inudi.edu.pe / info@inudi.edu.pe

Teléfono: +51 973668341

Sitio web: <https://editorial.inudi.edu.pe>

Diseño de Portada:

Antonio Flores

Publicado en Perú / Posted in Peru



*Esta obra está bajo una licencia CC BY-NC-SA 4.0
DEED Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional*

Evaluación de contenido: No aplica.

Los autores son moral y legalmente responsables de la información expresada en este libro, así como del respeto a los derechos de autor; por lo tanto, no comprometen en ningún sentido a la editorial.

CONSEJO EDITORIAL

Administrador: Lic. Sergio Antonio Flores Vargas

Editor Jefe: Lic. Eddy Rodrigo Gonzales Huaman

Editores:

Dra. Bethzabe Cotrado Mendoza / Dra. Manuela Daishy Casa Coila / Dr. Edgar Estanislao Mancha Pineda / Dra. Luz Wilfreda Cusi Zamata / MSc. Rebeca Alanoca Gutiérrez / Dr. Wilson Gregorio Sucari Turpo / Dra. Yolanda Lujano Ortega / Dra. Sheyla Lenna Cervantes Alagón / Dra. Dometila Mamani Jilaja / Dr. Peregrino Melinton Lopez Paz / Dra. Nina Eleonor Vizcarra Herles / Mg. Lourdes Antonieta López Cueva / Dr. Carlos Alfredo Castro Quispe / Dr. Edgar Darío Callohuanca Avalos / Dra. Diana Águeda Vargas Velásquez / MSc. Yésica Dominga Díaz Vilcanqui / Dra. Tania Carola Padilla Cáceres / Patty Samanta Aza Suaña.

Declaración conflictos de interés:

Los autores de esta publicación declaran la inexistencia de conflictos de interés de cualquier índole con instituciones o asociaciones comerciales.

Financiamiento:

Publicación autofinanciada.



Director Ejecutivo

Dr. Wilson Gregorio Sucari Turpo

Director Académico

Lic. Sergio Antonio Flores Vargas

Director de Investigación

Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina

**Director de Innovación y Transferencia
Tecnológica**

Lenin López Yucra

ÍNDICE

RESUMEN.....	16
---------------------	-----------

INTRODUCCIÓN.....	18
--------------------------	-----------

CAPÍTULO I:

CONTRATO DE TRABAJO

1. MARCO GENERAL	19
1.1 Concepto	19
1.2 Presunción legal	21
1.3 Modos de celebrarse	21
2. FUENTES DE CONTRATO DE TRABAJO.....	22
2.1 Fuentes de origen estatal	22
2.1.1 La constitución política.....	22
2.1.2 Los textos legales	23
2.1.3 Los textos reglamentos.....	23
2.1.4 El derecho internacional público	23
2.2 Fuentes de origen profesional	24
2.2.1 Negociación colectiva de trabajo	24
2.2.2 Los usos y costumbres.....	25
2.3 Otras fuentes	27
2.3.1 La jurisprudencia	27
2.3.2 La doctrina	28
2.3.3 La equidad	28
3. PRINCIPIOS APLICABLES	28
3.1 Principio de primacía de la realidad.....	28
3.1 Irrenunciabilidad de derechos	29
4. ELEMENTOS ESENCIALES DE UN CONTRATO	29
4.1 Prestación personal de servicios	29
4.2 Remuneración	30
4.2.1 No constituye remuneración	30
4.2.2 Formas de expresar las remuneraciones.....	31

4.2.3 Convenio sobre remuneración integral	32
4.3 Subordinación	32
5. PERIODO DE PRUEBA	33
6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	34
6.1 Clases de suspensión	34
6.1.1 Suspensión perfecta del contrato de trabajo	34
6.1.2 Suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	35
6.2 Causales de suspensión.....	35
6.3 La invalidez absoluta temporal	35
6.3.1 Subsidios por incapacidad temporal	36
6.3.2 Incapacidades temporales prolongadas	36
6.3.2 Incapacidades temporales prolongadas	37
6.4 La maternidad durante el descanso pre y post natal.....	38
6.5 Permiso por lactancia materna	40
6.6 Licencia por paternidad	41
6.7 Licencia laboral por adopción	42
6.8 Descanso vacacional	43
6.8.1 Requisitos para gozar del descanso	43
6.8.2 Oportunidad del descanso vacacional.....	44
6.8.3 Duración y continuidad del descanso	45
6.9 Descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados.....	45
6.10 Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con servicio militar obligatorio	46
6.10.1 Congresistas.....	46
6.10.2 Alcaldes y regidores.....	46
6.10.3 Servicio militar obligatorio	47
6.11 El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales	48
6.12 La sanción disciplinaria	48
6.13 El ejercicio de derecho de huelga	49
6.14 La detención del trabajador, salvo caso de condena privativa de la libertad	49

6.15 La inhabilitación administrativa o judicial	49
6.16 El permiso o licencia concedidos por el empleador	50
6.17 El caso fortuito y la fuerza mayor	51
6.18 Otros casos de suspensión de contrato de trabajo.....	53
6.18.1 Inasistencias injustificadas	53
6.18.2 Permisos por donación de sangre	53
6.18.3 Licencias para los deportistas.....	53
6.18.4 Licencias en las empresas pesqueras	54
6.18.5 Cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria	54
6.19 Reincorporación del trabajador	54
7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	55
7.1 Causas de extinción del contrato de trabajo	55
7.2 Fallecimiento del trabajador o empleador si es persona natural ..	56
7.3 La renuncia o retiro voluntario del trabajador.....	56
7.4 La terminación de la obra o servicio	57
7.5 El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.....	57
7.6 La invalidez absoluta permanente.....	58
7.7 La jubilación	58
7.8 Por causa objetiva	59
7.8.1 El caso fortuito y la fuerza mayor	59
7.8.2 Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos	60
7.8.3 La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.....	60
7.8.4 La reestructuración patrimonial sujeta al decreto legislativo N° 845	60
7.9 El despido.....	60
7.10 A consecuencia de actos de hostilidad	65
7.11 Beneficios de trabajador despedido	66
8. CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA.	66

8.1 Personal de dirección	66
8.2 Personal de confianza	67
8.3 Calificación de los puestos de dirección y confianza.....	68
8.4 Derechos de los trabajadores de dirección y de confianza	70
8.4.1 Protección contra el despido arbitrario	70
8.4.2 Ampliación del periodo de prueba.....	72
8.4.3 Derechos sindicales	72
8.4.4 Descanso vacacional.....	75
8.4.5 Jornada máxima de trabajo	75
8.4.6 Registro de asistencia	76
9. JURISPRUDENCIA.....	77
CASOS PRÁCTICO	81

CAPÍTULO II:

CLASES DE CONTRATOS

1. CONTRATOS A TIEMPO INDETERMINADO	83
2. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	83
3. CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	85
3.1 Requisitos formales para la validez de los contratos.....	85
3.1.1 Formalidades	85
3.1.2 Requisitos y tasas.....	86
3.2 Derechos y beneficios	86
3.3 Normas comunes.....	87
3.4 Denominación de los contratos de trabajo	87
3.5 De naturaleza temporal	89
3.5.1 Por inicio o lanzamiento de nueva actividad	89
3.5.2 Por necesidad de mercado	91
3.5.3 Por reconversión empresarial	92
3.6 De naturaleza accidental	94
3.6.1 Ocasional.....	94
3.6.2 Suplencia.....	95
3.6.3 Emergencia.....	99
3.7 Contratos de obra o servicio	101

3.7.1 Contrato para obra determinada o servicio específico	101
3.7.2 Contrato intermitente	103
3.7.3 Contrato de temporada	105
3.8 Otros contratos sujetos a modalidad	106
3.8.1 Régimen de exportación de productos no tradicionales	106
3.8.2 Los que se ejecuten en zonas francas.....	107
3.8.3 Otros	110
4. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.....	111
5. FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA	112
6. JURISPRUDENCIA.....	114
CASOS PRÁCTICOS	118

CAPÍTULO III:

CONTRATACIÓN NO LABORAL

1. EL TRABAJO FAMILIAR	119
2. LA FORMACIÓN LABORAL.....	121
3. EL CONVENIO DEL APRENDIZAJE	123
3.1 Modalidades de aprendizaje	125
3.1.1 Con predominio en la empresa	125
3.1.2 Con predominio en el centro de formación profesional-prácticas preprofesionales.....	126
3.2 Jornada	127
3.3 Obligaciones	128
3.4 Restricciones	129
3.5 Desnaturalización	129
3.6 Estudios	129
4. PRÁCTICA PROFESIONAL	130
4.1 Obligaciones	132
4.2 Restricciones	132
4.3 Desnaturalización	133
5. DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL	133

5.1 Programa de capacitación laboral juvenil	136
5.2 Ocupaciones	137
5.3 Número máximo de beneficiarios.....	137
5.4 Obligaciones	138
5.5 Restricciones	139
5.6 Desnaturalización	139
6. DE LA PASANTÍA	140
6.1 De la pasantía en la empresa	140
6.2 De la pasantía de docentes y catedráticos	141
7. DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL	141
8. JURISPRUDENCIA.....	144
CASOS PRÁCTICOS	146

CAPÍTULO IV:

TRABAJO A DOMICILIO, CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD O ADOLESCENTES Y EXTRANJEROS

1. TRABAJADORES A DOMICILIO	148
1.1 Concepto.....	148
1.2 Efectos jurídicos – Relación laboral	148
1.3 Excepciones al trabajo a domicilio	148
1.4 Formalidades	148
1.5 Información que debe consignarse en el registro	149
1.6 Remuneración.....	150
1.7 Derechos sociales	150
1.8 Régimen pensionario y salud.....	151
1.9 El “Teletrabajo”	151
2. CONTRATACIÓN DE MENORES Y ADOLESCENTES.....	152
2.1 Trabajos peligrosos.....	153
2.1.1 Trabajos peligrosos por su naturaleza	154
2.1.2 Trabajos peligrosos por sus condiciones.....	157
2.2 Competencia para autorizar el trabajo de adolescentes	158
2.3 Requisitos para la autorización del trabajo	158
2.4 Jornada de trabajo	158

2.5 Remuneración	159
2.6 Vacaciones	159
2.7 Seguridad social	159
2.8 Ejercicio de los derechos laborales colectivos	159
3. CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS.....	159
3.1 Límites para su contratación	160
3.2 Exceptuados de los trámites de contratación de personal extranjero.....	161
3.3 Formalidad de los contratos	162
3.4 Exoneración de los porcentajes limitativos	163
3.5 Aprobación de los contratos	163
3.6 Inspección y sanciones.....	164
3.7 Derechos y obligaciones del personal extranjero.....	165
3.8 Impuesto a la renta	166
4. TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO	168
4.1 Comunidad andina.....	168
4.2 Decisión N° 545: Instrumento andino de migración laboral ..	170
4.3 Categorías de trabajadores migrantes andinos	170
4.4 Tratamiento tributario al trabajador migrante andino	171
4.5 Decisión 546: Instrumento andino de seguridad social	172
4.6 Decisión 547: Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	173
5. CONVENIOS PARA EVITAR LA DOBLE TRIBUTACIÓN	174
5.1 CDI: Perú - Chile	175
5.2 CDI: Perú-Canadá	176
5.3 CDI: Perú-Brasil	177
6. CONVENIOS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	178
6.1 Convenio de seguridad social entre Perú y Chile	178
6.2 Convenios de seguridad social entre Perú y España	180
7. JURISPRUDENCIA.....	181

CAPÍTULO V:

CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y TERCERIZACIÓN

1. LOCACIÓN DE SERVICIOS	182
1.1 Localización de servicios y el contrato de trabajo	184
1.2 Fiscalización a los locadores de servicios	186
1.3 Contrato de obra	189
1.4 Relaciones mercantiles	189
1.5 "Rentas de cuarta-quinta"	190
1.5.1 Precisiones a tener en cuenta	192
1.5.2 Renta de quinta categoría especial	193
2. LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS	194
2.1 Ámbito de aplicación	194
2.2 Concepto	195
2.3 Duración del desplazamiento	196
2.4 Requisitos	196
2.5 Elementos característicos	198
2.6 Desnaturalización de la tercerización	200
2.7 Derecho a información	201
2.8 Responsabilidad de la empresa principal	203
2.9 Garantía de los derechos laborales	204
2.10 Registro nacional de empresas tercerizadoras	206
3. NUEVOS FENÓMENOS EMPRESARIALES	207
3.1 La transmisión de empresa	208
3.1.1 Principio de continuidad	209
3.1.2 Modificación del contrato de trabajo por el nuevo empleador...	209
3.1.3 Equiparación de condiciones de trabajo	210
3.1.4 Deudas generadas por el antiguo empleador	210
3.1.5 Sindicatos y convenios colectivos	211
3.2 Grupo de empresas	211
4. JURISPRUDENCIA	213
CASO PRÁCTICOS	216

CAPÍTULO VI:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO - CTS

1. BASE LEGAL	218
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Trabajadores comprendidos	218
3. DEVENGUE DE LA CTS	219
4. TIEMPO COMPUTABLE.....	220
5. REMUNERACIÓN COMPUTABLE	221
5.1 Noción de remuneración.....	221
5.2 Periodo a depositar de la CTS	221
5.3 Tipos de remuneración	222
5.4 Conceptos no remunerativos.....	225
6. PROCEDIMIENTOS PARA EL CÁLCULO	226
7. DEPOSITO DE LA CTS.....	226
7.1 Elección del depositario	226
7.2 Cambio del depositario.....	227
7.3 Oportunidad del depósito de la CTS	227
7.4 Tipo de moneda e identificación del depósito.....	227
7.5 Constancia y liquidación de depósito	228
7.6 Características del depósito	229
8. DECLARACIÓN EN EL PLAME.....	230

CAPÍTULO VII:

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDEÑAS

1. BASE LEGAL	232
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	232
3. TIEMPO COMPUTABLE	233
4. PAGO DE LAS GRATIFICACIONES	234
4.1 Monto	234
4.2 Remuneración computable.....	235
4.3 Conceptos que no forman parte de la remuneración computable	237
5. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO.....	238
6. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.....	238

7. OPORTUNIDAD DE PAGO.....	239
NOTAS DE INTERÉS	240
CASO PRÁCTICO	240

CAPÍTULO VIII:

VACACIONES

1. BASE LEGAL	243
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	243
3. TIEMPO COMPUTABLE.....	244
4. REMUNERACIÓN VACACIONAL.....	245
4.1 Conceptos computables.....	245
4.2 Oportunidad de pago	246
5. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO.....	247
6. FORMA DE PAGO	247
CASO PRÁCTICO	248

CAPÍTULO IX:

SEGURO DE VIDA LEY

1. BASE LEGAL	250
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	250
3. REMUNERACIÓN BASE	250
4. MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO	251
5. OPORTUNIDAD DE PAGO.....	252

CAPÍTULO X:

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	253
2. DERECHO DE COBERTURA.....	253
3. APORTES OBLIGATORIOS.....	254
4. MONTO DEL SUBSIDIO	255
5. OPORTUNIDAD DE PAGO.....	256
6. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO DE APORTES	258
7. DECLARACIÓN EN EL PDT PLAME	259
CASO PRÁCTICO	262

CAPÍTULO XI:

SUBSIDIO POR MATERNIDAD (DESCANSO PRE Y POST NATAL)

1. BASE LEGAL	264
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	264
3. DERECHO DE COBERTURA.....	265
4. APORTES OBLIGATORIOS (EMPLEADOS).....	265
5. MONTO DEL SUBSIDIO	266
6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE APORTES	267

CAPÍTULO XII:

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS DE BENEFICIOS SOCIALES

1. EMPRESAS REMYPE Y APLICACIÓN PRÁCTICA	269
1.1 ¿A quiénes está dirigido?	269
1.2 ¿Cómo puedo acceder al nuevo Régimen MYPE Tributario? ..	269
1.3 ¿Cómo pago el Impuesto a la renta en el Régimen MYPE Tributario?	270
1.4 ¿Cómo realizo los pagos a cuenta en el Régimen MYPE Tributario?	270
1.5 ¿Qué libros contables se está obligado a llevar en el Régimen MYPE Tributario?	270
1.6 ¿Qué beneficio tiene el Régimen MYPE Tributario?	270
1.7 ¿Cuándo entra en vigencia el Régimen MYPE Tributario?	271
Aplicación práctica	273
2. LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS (PRÁCTICO).....	277
3. T-REGISTRO	280
3.2.1 Verificarla información de carga inicial incorporada por SUNAT al T-REGISTRO	282
3.2.2 Inscripción del empleador y sujetos a cargo del empleador	283
3.2.3 Entrega de constancia al trabajador	283
3.2.4 Infracciones laborales (D.S.Nº. 019-2006 TR, modificado por D.S. Nº 008-2011-TR).	284
3.2.5 Actualizar los datos de empleador en el RUC	284

3.2.6 Optimización de información para el S. Privado (1)	285
3.2.7 Optimización de información para el S. Privado (2)	285
3.2.8 Optimización de información para el S. Privado (3)	286
3.2.9 Utilización del PDT Planilla Electrónica Versión 1.91.....	286
3.2.10 Implementación gradual del PDT Planilla Electrónica – PLAME Versión 2.1	287
3.2.11 El PDT Planilla Electrónica – PLAME, Formulario Virtual N° 0601 – Versión 3.2.....	287
3.2.12 El PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulación virtual N° 0601-Versión 3.5.	288
2.3 Alta, baja, actualización, y modificación de los trabajadores.	289
2.4 Optimización de información para el sector privado	293
2.5 Caso práctico - T-Registro	294
3. PLAME	312
3.1 Descarga del PLAME de la Sunat.....	312
3.2 ¿A qué se denomina PLAME?.....	312
3.3 Presentación del PLAME.....	313
3.4 Caso práctico (Empleador).....	316
3.5 Caso práctico - Declaración/información general Declaración / Información general	321
3.6 Caso práctico - Determinación de la deuda y generación de la declaración	331
3.7 Requerimientos y configuración aplicativos	334
BIBLIOGRAFÍA	335

RESUMEN

El libro de legislación laboral proporciona un análisis exhaustivo sobre el marco normativo que regula las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. Su estructura cubre desde conceptos básicos hasta aspectos específicos de la legislación laboral vigente, ofreciendo también casos prácticos y jurisprudencia relevante para profundizar la comprensión de estos temas.

1. Contratos de Trabajo

El texto comienza con los fundamentos del contrato de trabajo, definiéndolo como el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador, donde el primero presta sus servicios a cambio de una remuneración. También se exploran los elementos esenciales del contrato, tales como la subordinación y la retribución.

Se analizan los distintos tipos de contratos laborales: a tiempo indeterminado, parcial, y sujetos a modalidad. Cada tipo de contrato incluye sus características, requisitos y las situaciones en las que son aplicables.

2. Modalidades de Contratación

Además de los contratos laborales tradicionales, el libro aborda la contratación no laboral, como el trabajo familiar, la formación laboral juvenil, y la pasantía. Estas modalidades ofrecen alternativas de inserción laboral bajo regulaciones específicas.

3. Protección Laboral para Sectores Específicos

Existen secciones dedicadas al trabajo a domicilio, la contratación de menores y extranjeros. Cada una de estas categorías tiene regulaciones específicas que protegen a los trabajadores en condiciones de mayor vulnerabilidad.

4. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y Gratificaciones

El libro explica los procedimientos y requisitos para el cálculo de la CTS y las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Se incluyen las bases legales, el ámbito de aplicación y el tiempo computable para estas compensaciones, así como su importancia como beneficios sociales.

5. Vacaciones y Otros Beneficios

Se detallan los requisitos y el procedimiento para otorgar vacaciones, así como el cálculo de la remuneración vacacional. Además, se explica

la duración y las condiciones para su disfrute, incluyendo excepciones y la posibilidad de acumulación en ciertos casos.

6. Seguridad Social y Subsidios

El libro cubre las regulaciones sobre el seguro de vida, el subsidio por incapacidad temporal, el subsidio por maternidad y las licencias por paternidad y adopción. Cada uno de estos derechos incluye los criterios de aplicación, los montos a otorgar y el procedimiento para solicitarlos.

7. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Se explica en qué consiste la suspensión del contrato, ya sea de forma perfecta (sin remuneración) o imperfecta (con remuneración). También se abordan las causas de extinción del contrato, tales como el fallecimiento, renuncia, jubilación, y despido justificado.

8. Regulación de Derechos Colectivos y Negociación Colectiva

La negociación colectiva se presenta como un mecanismo clave para mejorar las condiciones laborales. Se abordan las normativas y los derechos relacionados, así como el proceso y la fuerza vinculante de los acuerdos alcanzados.

9. Principios y Fuentes del Derecho Laboral

El libro detalla los principios fundamentales, como la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad, que son aplicables en la interpretación y ejecución de las normas laborales. También se exploran las fuentes del derecho laboral, desde la Constitución y leyes hasta la jurisprudencia y la negociación colectiva.

10. Casos Prácticos y Jurisprudencia

Al final de cada capítulo, se incluyen ejemplos de casos y decisiones judiciales relevantes que permiten ver la aplicación práctica de las normas descritas. Estos casos ilustran la forma en que los principios y normas laborales se utilizan en situaciones reales.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama esencial del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, garantizando derechos y estableciendo obligaciones que promueven un equilibrio en el ámbito laboral. En un mundo en constante transformación, la legislación laboral juega un papel fundamental en la adaptación a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, respondiendo a la necesidad de proteger al trabajador y brindar un marco claro para los empleadores.

Este libro busca ser una guía completa para comprender y aplicar las leyes laborales vigentes. Incluye temas fundamentales como los tipos de contratos de trabajo, derechos y obligaciones, suspensión y extinción de contratos, compensaciones, seguridad social y regulaciones específicas para sectores particulares. Cada capítulo se estructura para ofrecer tanto una base teórica como ejemplos prácticos, facilitando una comprensión profunda de las normas que rigen el entorno laboral.

El objetivo es proporcionar a los lectores - empleadores, trabajadores, abogados y estudiantes de derecho y estudiantes de contabilidad - un recurso confiable que no solo informe sobre la normativa vigente, sino que también ayude a interpretar y aplicar los principios que fundamentan las decisiones laborales. En un contexto en el que el derecho laboral cobra cada vez más importancia para la cohesión social y el desarrollo económico, esta obra se presenta como una herramienta indispensable para comprender el panorama actual y sus aplicaciones en la práctica.

CAPÍTULO I: CONTRATO DE TRABAJO

1. MARCO GENERAL

1.1 Concepto

El contrato de trabajo es el acuerdo que voluntariamente celebra el trabajador y el empleador en forma directa, el primero se compromete a prestar sus servicios en forma subordinada y el segundo a pagar una remuneración como contraprestación.

El contrato de trabajo es definido por Paul Durand, *"como la convención por la cual una persona se compromete a disponer sus actividades a favor de otra persona, colocándose bajo su subordinación, a cambio de una retribución"*. Jorge Angulo tratando de dar una definición más general manifiesta que *"el contrato de trabajo es aquel en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o a ejecutar obras para una persona o empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración convenida, cualquiera que sea su forma, y de las demás contraprestaciones que resultan de ley, las convencionales y la propia naturaleza del trabajo"*.

Guillermo Cabanellas enumera las definiciones de otros tratadistas, resumiendo el contenido de estas en los siguientes elementos:

- Relación de dependencia entre las partes.
- Uso y disfrute de la actividad ajena.
- La exigencia de una remuneración.
- Necesidad de que los servicios prestados sean de naturaleza económica.
- Profesionalidad o hábito en la prestación del servicio.
- Continuidad en la prestación.
- Posibilidad de que el contrato de trabajo sea individual o colectivo.

De todo ello, son tres los elementos que establecen la existencia de un contrato de trabajo: el trabajo personal, la dependencia jurídica de las partes (subordinación) y la retribución por el trabajo realizado.



El contrato de trabajo es consensual, puesto que ninguna formalidad es exigida para su validez, en dicho sentido es tan válido un contrato escrito como aquel celebrado verbalmente. Es suficiente que la expresión de las voluntades se haya dado y que, a consecuencia de ello, se dé inicio a la relación laboral para que el contrato de trabajo tenga plena vigencia y validez.

Es oneroso, en razón de que la contraprestación de la labor genera una retribución a cargo de su beneficiario que es el empleador. No puede existir un contrato de trabajo gratuito, pues el empleador se beneficia con el trabajo ajeno, resultando por ello necesario su pago conforme a lo establecido por las partes o al tiempo dispensado para realizar la labor encomendada, lo dispuesto por la ley, los convenios colectivos, usos y costumbres.

Otras características de un contrato de trabajo son:

- Exclusividad, durante el tiempo que dura la jornada laboral el trabajador sólo puede realizar labores para un sólo empleador, de no ser así, dicha labor no es de naturaleza laboral.

El trabajador al dar inicio a la relación laboral renuncia al principio de libertad o autonomía en el trabajo para colocarse a disposición del empleador a favor de quien, de manera absoluta, deberá realizar las labores encomendadas. La exclusividad está relacionada con la lealtad en el trabajo, en el sentido que el tiempo que utiliza el trabajador para realizar las funciones encomendadas por el empleador, no podrán ser

concurrentes con las que el trabajador utilice para realizar labores a favor de terceros o de su propia incumbencia.

- Ajenidad de los frutos, en el contrato de trabajo los frutos del servicio del trabajador no le pertenecen a él sino a quien lo contrato.
- Es conmutativo, pues las partes de antemano y sobre todo al momento de iniciar la relación laboral, conocerán las labores a realizarse en el interior de la empresa y las que se mantendrán en dicha posición mientras subsista el contrato de trabajo. Por este principio se prevé de antemano la ejecución real del contrato de trabajo en el tiempo y cada una de las partes se obliga a dar o a hacer o a no hacer una cosa cierta.

1.2 Presunción legal

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

Con el contrato de trabajo se inicia la relación laboral y se generan derechos y obligaciones de ambas partes.

1.3 Modos de celebrarse

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En el primer caso puede celebrarse de forma verbal o escrita y en el segundo se celebrará en los casos y con los requisitos que la ley establezca. También pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

La celebración del contrato de trabajo a tiempo indeterminado no está sujeta a formalidad alguna.

2. FUENTES DE CONTRATO DE TRABAJO

Hablar de las fuentes del contrato de trabajo es referirnos al origen que brinda el régimen jurídico de la institución por la que una persona (el trabajador) se coloca a disposición de otra (el empleador) para dar nacimiento a derechos, deberes y obligaciones producidos por el hecho de iniciar una relación laboral.

Siguiendo una división clásica dentro de las fuentes de los contratos, tenemos las de origen estatal, las provenientes de la misma voluntad de las partes denominadas profesionales y las que, unilateralmente, son esbozadas por el empleador referido a la relación laboral.

Así tenemos que, en materia de trabajo, no solamente la ley es la fuente primigenia de las relaciones de trabajo, sino que por el contrario, son las fuentes profesionales las que dan mayor vigor y creatividad.

2.1 Fuentes de origen estatal

2.1.1 La constitución política

La constitución Política como toda ley- legislación, recoge solamente aquellos criterios necesarios y urgidos para la colectividad en su conjunto, procurando incluir lo deseado por el ciudadano común y corriente; por ello son normas que conforme al Artículo 51º de la vigente constitución, “prevalecen sobre toda norma legal” y ante la duda insalvable sobre el sentido de una norma, su interpretación favorecerá al trabajador (Artículo 26º, 3º del mismo cuerpo legal).

En nuestra actual constitución de 1993 a comparación de la constitución del 79 se muestra una evidente regresión legislativa laboral, ya que la constitución del 79 acopiaba en forma más ordenada, orgánica e integral los derechos individuales y colectivos de trabajo.

Aun así, es preferible que los principios como, los derechos al trabajo, del contrato de trabajo, su protección, las políticas de empleo, la

irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la prohibición del trabajo gratuito, la remuneración justa, la remuneración mínima legal, la jornada legal, la prioridad del pago de los derechos sociales, la protección contra el despido arbitrario y los derechos colectivos a favor de los trabajadores se encuentran al interior de nuestra carta magna y no haya ocurrido lo contrario.

2.1.2 Los textos legales

Los textos legales, constituyen la expresión de un orden mínimo social y público que regirá para el futuro (en algunos casos es retroactiva); es el entendimiento de los poderes del Estado de quienes trabajan subordinadamente y sobre todo de la manera como tal actividad humana ha de ser protegida. Abarca todas las empresas y trabajadores que laboran dentro del territorio nacional, sin importar su nacionalidad, aplicable a los contratos vigentes o que han fenecido y aquellos que se perfeccionen en el futuro. Es su generalidad lo que importa.

Los textos legales responden a los requerimientos naturales del país, dirigido en lo posible a armonizar las exigencias particulares con aquellos lineamientos generales establecidos en la constitución del Estado; y en las políticas generales que encaran la problemática laboral, tratará en la medida de lo posible de reglamentarla, ordenándose de forma más desmenuzada a través de las disposiciones reglamentarias.

2.1.3 Los textos reglamentos

Los reglamentos intentan desmenuzar la ley de forma que sea posible aplicarlas en la realidad, describiéndose procedimientos de cálculos, entre otros.

2.1.4 El derecho internacional público

El derecho internacional nació como necesidad para reglamentar la conducta humana, para los asuntos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las

Naciones Unidas que se ocupa de las cosas relativas al trabajo y las relaciones laborales, fundada en 1911, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo se organizó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

2.2 Fuentes de origen profesional

2.2.1 Negociación colectiva de trabajo

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo entre ambos, como las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Este acuerdo se denomina convención colectiva de trabajo, tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

La negociación colectiva es un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28° de la Constitución Política de 1993, encontrándose regulada por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR, en calidad de disposición reglamentaria.

La negociación colectiva es considerada una de las mejores herramientas para mejorar las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores dependientes, llegando incluso a “derogar” la ley en el sentido más favorable para el trabajador beneficiado. La negociación colectiva permite establecer beneficios para los trabajadores abarcados en gozar de privilegios que en la ley o Reglamentos no se les fuere brindado por tratarse de normas genéricas.

2.2.2 Los usos y costumbres

Los usos

Los usos son las prácticas sucesivas, estilos o modos de obrar individualmente o colectivamente pero generalizadas, que, ingresando a los hábitos del trabajo, generan derechos a fuerza de su repetición. Se generan por la tolerancia del empleador, por ser más acordes al esfuerzo, tiempo y percepción salarial; por ello que no sea necesario escriturarlas como las convenciones colectivas o las disposiciones reglamentarias para que su práctica sea perceptible o incumba a futuros derechos. Casi siempre los usos establecen nuevas condiciones de trabajo, superando de esta forma las ya existentes.

Para que los usos mantengan su privilegio se requiere de una práctica efectiva y constante, así como un elemento psicológico o subjetivo, que en la práctica resulte necesaria para los intereses de las partes contratantes.

Costumbres

Constituye como los usos una reiteración de los hechos, pero mantenidos de manera uniforme, por espacio de un tiempo más o menos prolongado para ser considerada jurídicamente obligatoria. A veces las costumbres son recogidas por las leyes escritas legitimándolas y haciéndolas extensibles a una rama de actividad profesional o a la totalidad de los trabajadores.

Debido al cambiante que hacer laboral, la costumbre suele llenar los vacíos de las propias leyes, como el caso de la tolerancia de 10 minutos de tardanza en la hora de ingreso que no se encuentra contemplada en nuestra legislación, pero por la costumbre en muchas empresas se tolera.

El laudo arbitral

El laudo constituye la decisión que emite el árbitro y que resuelve la controversia sometida a su conocimiento. Es la última y, sin duda, la más importante fase del proceso arbitral. Asimismo, el laudo arbitral equivale a una sentencia judicial y puede ejecutarse como tal.

El reglamento interno de trabajo

De uso obligatorio por todo empleador que posea 100 ó más trabajadores, es un documento destinado a determinar las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

Debe ser autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo para lo cual el empleador deberá presentar 3 ejemplares, los mismos que quedarán de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MTPE) o la dependencia que haga sus veces a nivel nacional.

Es obligación del empleador hacer entrega a sus trabajadores de un ejemplar del Reglamento interno de Trabajo o su modificación, dentro de los cinco días naturales de la presentación al MTPE.

Todo Reglamento debe contener las disposiciones que regulen las relaciones laborales tales como:

- Admisión o ingreso de los trabajadores.
- Las jornadas u horarios de trabajo, tiempo de la alimentación principal.
- Normas de control de asistencia al trabajo.
- Normas de permanencia en el puesto conteniendo permisos, licencias e insistencia.
- Penalidad de los descansos semanales.
- Derechos y obligaciones del empleador.
- Derechos y obligaciones del trabajador.

- Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.
- Medidas disciplinarias.
- Personas o dependencias encargadas de atender de la armonía entre trabajadores y empleadores.
- Personas o dependencias encargadas de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos.
- Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios.
- Las demás disposiciones que se consideran convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.

En caso los trabajadores no estén de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, podrán iniciar una acción ante el Poder judicial con la finalidad de impugnarlo.

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo que establezca el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual se elabora en resguardo de la integridad física de los trabajadores. Para ello, en los centros laborales se deberán redactar reglamentos internos de seguridad, para cada clase de trabajo que se ejecute.

2.3 Otras fuentes

2.3.1 La jurisprudencia

Se refiere a las resoluciones judiciales que los magistrados emiten en ejercicio de su función judicial, cualquiera sea la instancia o nivel al que pertenezcan.

2.3.2 La doctrina

Lo constituyen la opinión más o menos coherente de autores renombrados sobre la materia laboral-contractual, una autoridad sobre el derecho que sirve de guía para el esclarecimiento de posiciones legales y jurisprudenciales que importan al derecho del trabajo y a la actividad contractual en todas sus variables.

2.3.3 La equidad

Equidad, proviene de *equitas* que significa igualdad, es un estado de ánimo que conlleva a la propensión de dejarse llevar o guiar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Dentro de la definición de este principio encontramos referencias a lo justo, a la justicia. Sin embargo, justicia y equidad son conceptos distintos.

3. PRINCIPIOS APLICABLES

3.1 Principio de primacía de la realidad

En caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

En virtud a este principio se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de una relación de naturaleza laboral cuando:

- El trabajador presta servicios en cargo similar a otro trabajador registrado en planillas.
- Si continúa prestando servicios a pesar de haber concluido el convenio de capacitación laboral juvenil, prácticas profesionales, aprendizaje, pasantía o actualización para la reinserción o se superen los límites legales.
- La labor realizada por una persona que se encuentra dentro de los puestos calificados como laborales por norma expresa.

- En la prestación de un servicio se comprueban manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Ante una disyuntiva será necesario analizar si es que en los hechos se presentan los elementos esenciales de un contrato de trabajo: remuneración, prestación personal de los servicios y subordinación.

La aplicación de este principio es obligatoria para los inspectores laborales, así como para los jueces laborales que deban dilucidar en la materia.

En la verificación del cumplimiento de las normas laborales se aplica este principio, el cual determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, dentro de los límites establecidos en el Reglamento con respecto a las presunciones relativas a la existencia de la relación laboral.

3.1 Irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece que los derechos reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables y cualquier renuncia a ellos es nula, los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

4. ELEMENTOS ESENCIALES DE UN CONTRATO

4.1 Prestación personal de servicios

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

4.2 Remuneración

Es toda contraprestación que el trabajador percibe por sus servicios, a consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o su denominación, siempre que sean de su libre disposición. Esta definición dada por el Artículo 6° del DS 003- 97-TR (27/03/1997) es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, excepto cuando se trate del Impuesto a la renta, que se rige por sus propias normas.

Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

4.2.1 No constituye remuneración

No constituyen remuneración para ningún efecto legal los siguientes conceptos:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a 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 aquellas 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) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

4.2.2 Formas de expresar las remuneraciones

Las remuneraciones ordinarias pueden otorgarse al trabajador de forma semanal, quincenal o mensual, según corresponda. Las remuneraciones también pueden ser expresadas por hora efectiva de trabajo, para tal efecto el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre 7, 15 ó 30 respectivamente. Para determinar el valor hora, el valor obtenido se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas, en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

4.2.3 Convenio sobre remuneración integral

El empleador puede pactar con el trabajador cuya remuneración no sea menor a 2 UIT, una remuneración integral por periodo anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Este convenio debe precisar si comprende todos los beneficios sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador, o si excluye uno o más de ellos. En caso no se precise, se entiende que los abarca a todos. El empleador y el trabajador determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral, de acordarse una periodicidad mayor a un mes, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afecten 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 no remunerativo objeto del beneficio.

4.3 Subordinación

Se entiende por subordinación a la situación por la cual el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar regularmente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

- Dirección { Se configura cuando el trabajador pone a disposición del empleador su actividad concediéndole la facultad de darle órdenes relativas al desempeño de su labor. Esta facultad puede ser ejercida por el empleador con diverso grado de intensidad, e incluso puede ser dejado de lado sin que esto implique la autonomía del trabajador en la prestación de sus servicios. Basta que exista la posibilidad de que el empleador dirija la actividad de sus trabajadores para que exista el poder de dirección.
- Control { Poder complementario al de dirección, en la medida que permite al empleador verificar o fiscalizar las órdenes o directivas impartidas en virtud del poder de dirección.
- Sanción { Complementa a los dos poderes anteriores en la medida en que permite sancionar al trabajador por el incumplimiento de las órdenes que le hayan sido impartidas.

En resumen, si el empleador dirige, controla o sanciona al trabajador se configura el elemento de subordinación, constituyéndose con ello el contrato de trabajo, siempre que se tengan adicionalmente los otros dos elementos.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Este elemento diferencia a los contratos de trabajo de los contratos de locación de servicios.

5. PERIODO DE PRUEBA

Es el lapso de tiempo en la relación laboral durante el cual el empleador verifica la capacidad del trabajador, así como constata si el trabajador cumple con las exigencias para el puesto que ha sido contratado mientras que éste verá su conformidad con lo ofrecido por la empresa.

El periodo de prueba legal es de 3 meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un periodo mayor, en caso se requiera de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La

ampliación debe constar por escrito y no podrá exceder, en su conjunto con el periodo inicial, de 6 meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente y que se produzca transcurrido 3 años de producido el cese.

El exceso del periodo de prueba que se pactara superado los 6 meses o el año, en el caso de trabajadores calificado o de confianza y de dirección, respectivamente, no surtirán efecto legal alguno.

No es computable en el periodo de prueba los días de ausencia del trabajador del centro laboral, pues el fin de dicho periodo es evaluar el rendimiento y capacidad del trabajador.

En los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo el periodo de prueba legal o convencional es el señalado anteriormente.

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se entiende por suspensión del contrato de trabajo, al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

6.1 Clases de suspensión

La suspensión del contrato de trabajo puede ser dividida en perfecta e imperfecta.

6.1.1 Suspensión perfecta del contrato de trabajo

Es perfecta la suspensión del contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva.

Tenemos como ejemplo el caso fortuito o fuerza mayor, licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias, entre otros.

6.1.2 Suspensión imperfecta del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Como ejemplo tenemos los permisos remunerados, las vacaciones, la hora de permiso por lactancia materna, entre otros.

6.2 Causales de suspensión

Son causales de suspensión del contrato de trabajo, los siguientes.

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- m) Otros establecidos por norma expresa.

6.3 La invalidez absoluta temporal

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el

desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por la Seguridad Social – EsSalud o el Ministerio de Salud o Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

6.3.1 Subsidios por incapacidad temporal

Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal, los afiliados regulares en actividad y sus derechohabientes a las prestaciones del Seguro Social de Salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los 6 meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia y que las aportaciones de los 12 meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionadas por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.

El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

6.3.2 Incapacidades temporales prolongadas

De conformidad con la Resolución de Gerencia General N° 248- GG-ESSALUD-2001 de fecha 16 de agosto de 2001, al cual aprobó la Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2008, Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas, se establece lo siguiente:

a. Evaluación de incapacidades temporales prolongadas

Las comisiones Médicas Evaluadoras de incapacidades de EsSalud efectuarán la evaluación de la incapacidad para el trabajo del asegurado en los siguientes casos:

- Cuando se le haya otorgado de 1 CITT por 150 días consecutivos.
- Cuando se le haya otorgado más de 1 CITT por 310 días no consecutivos en un lapso de 720 días.
- Cuando el profesional de la salud califique durante la atención al asegurado, una enfermedad, daño o secuela como irrecuperable o de tratamiento médico incierto y a largo plazo, es decir, de naturaleza permanente.

El asegurado está obligado a cumplir con los exámenes que indiquen los médicos especialistas y la referida Comisión Médica.

b. Resultados de evaluación

Si la Comisión Médica determina que la incapacidad es de naturaleza temporal, EsSalud reconocerá el pago de subsidios hasta la fecha de alta, siendo el máximo subsidio que reconocerá por 340 días consecutivos o 540 días no consecutivos en el lapso de 36 meses calendario.

Si la comisión determina incapacidad permanente, EsSalud sólo reconocerá el subsidio por incapacidad temporal hasta la fecha de notificación del dictamen de la Comisión. El dictamen será notificado al asegurado si es pago directo y al empleador si es pago con cargo a reembolso. La notificación se efectuará directamente al interesado; supletoriamente, se usarán los medios que confiere la ley.

6.3.2 Incapacidades temporales prolongadas

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero vencido el plazo que dure el descanso médico establecido en el Certificado de incapacidad Temporal para el trabajo y siempre que la solicitud se

presente hasta el plazo máximo de 6 meses contados a partir de la fecha en que termina el período de incapacidad.

6.4 La maternidad durante el descanso pre y post natal

De conformidad con la ley LEY - N° 30367 - El Peruano en su artículo N° 01 precítese que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. el goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

En caso de nacimiento múltiple el descanso post natal se extenderá por 30 días naturales adicionales.

La norma (publicada mediante Resolución Legislativa N° 30312 el 22 de marzo en El Peruano) también prevé que todo Estado miembro tiene la facultad de extender a un periodo mayor al mínimo establecido en el Convenio. Además, señala que, si bien cada Estado puede determinar en su legislación la distribución de dicho periodo, este tendrá la obligación de incluir un periodo mínimo de 6 semanas de descanso post parto (42 días), salvo acuerdo distinto entre el Gobierno y los representantes de trabajadores y empleadores.

*El Convenio estipula asimismo una precisión importante en cuanto a la protección del empleo y no discriminación de mujeres gestantes. En ese sentido, **se prohíbe que el empleador despida a una mujer embarazada** durante la licencia, o después de haberse reintegrado al trabajo durante dicho periodo; o por cualquier motivo referente al embarazo, sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba, de que los motivos de despido no están relacionados con la gestación, corresponderá al empleador.*

*Con ello, **no se exigirá la comunicación documental previa del embarazo al empleador**, para acceder a la protección contra el despido nulo como actualmente lo estipulan nuestras normas (TUO del D. Leg. N° 728 - Decreto Supremo 003-97-TR).*

*Se establece además que los Estados deberán adoptar en sus legislaciones **la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo se someta a un examen** para comprobar si se encuentra embarazada o bien que presente un certificado médico precisando que no lo está (excepto cuando se traten de trabajos prohibidos o no aptos para la salud de una mujer embarazada).*

*Finalmente, se precisa que la entrada en vigencia de dicho Convenio se dará 12 meses después del registro de la ratificación del Estado miembro, por lo que, **en nuestro país recién regirá en el 2016.***

La trabajadora puede optar por diferir en todo o en parte el goce del descanso pre natal, en cuyo caso el número de días naturales diferidos se acumularán al periodo de descanso post natal. Para ello deberá comunicar su decisión al empleador hasta 2 meses antes de la fecha probable del parto, indicando el número de días de descanso pre natal que desea acumular al período de descanso post natal acompañándose del informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal no afectará de ningún modo a la trabajadora gestante o al concebido; pudiendo ser variado por razones de salud de la gestante o del concebido debido a una contingencia imprevista. La decisión produce efectos desde la recepción del documento que la comunica, no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

La postergación del descanso pre natal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador.

Si el alumbramiento se produjera antes de la fecha probable del parto, el número de días de adelanto se acumularán al descanso post natal.

Si el alumbramiento se produjera después de la fecha del parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagado como tales, según corresponda.

Si a la fecha de vencimiento del descanso post natal, la madre trabajadora tuviere derecho a descanso vacacional pendiente de goce, podrá iniciar parcial o totalmente el disfrute vacacional a partir del día siguiente de vencido el descanso post natal, siempre y cuando previamente lo hubiera comunicado por escrito al empleador con una anticipación no menor de 15 días naturales al inicio del goce vacacional. La decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

Si el alumbramiento se produce entre las semanas 22 y 30 de la gestación, el goce del descanso se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de 72 horas.

Si el alumbramiento se produjera después de las 30 semanas de gestación la madre tendrá derecho al descanso aún cuando el concebido no nazca vivo.

Al término del descanso por maternidad la madre trabajadora tiene derecho a retornar al mismo puesto de trabajo.

6.5 Permiso por lactancia materna

La madre trabajadora, al término del periodo post-natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso para lactancia materna, hasta que su hijo tenga 1 año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará en 1 hora más al día.

Este permiso podrá ser fraccionado en 2 tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral. En ningún caso será de descuento.

La madre trabajadora y el empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá dicho derecho. El derecho de lactancia materna no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

Asimismo, se debe señalar que la hora diaria de permiso por lactancia materna, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

6.6 Licencia por paternidad

Con el fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia los trabajadores de la actividad privada y pública, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, tienen derecho a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se precisa que la licencia consiste en el derecho que tiene el trabajador de ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija.

1. Ampliación de la licencia por paternidad, en caso de parto natural o cesárea. Actualmente es de **4 días hábiles consecutivos** (no se incluyen los días de descanso regular del trabajador). El proyecto extiende este periodo hasta **10 días calendarios consecutivos** (sí se incluyen los días de descanso regular del trabajador).
2. En caso de nacimientos prematuros y partos múltiples, la licencia se extenderá a **20 días calendario consecutivos**.
3. En caso de nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, la licencia se extenderá a **30 días calendarios consecutivos**.
4. En caso de complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia también se extenderá a **30 días calendarios consecutivos**.
5. Actualmente, el plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija. b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo. **El proyecto de ley agrega una tercera opción: c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable del parto**, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.
6. En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, **de manera que sea una acumulación de licencias.**
7. El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su **descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad.** La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

6.7 Licencia laboral por adopción

Al respecto, debemos tener presente la Ley N° 27409 de fecha 25 de enero de 2001, establece que, todo trabajador peticionario de adopción (no es exclusiva para las trabajadoras) tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de 12 años de edad. Para lo cual, el trabajador peticionario de adopción deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de 15 días naturales a la entrega física del niño, de la voluntad de gozar de la licencia correspondiente;

la falta de comunicación dentro del plazo establecido impide al trabajador peticionario de adopción el goce de la misma.

La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de 30 días naturales durante 1 año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

En caso de revocatoria de resolución que otorgó la Colocación Familiar, la licencia concluye de pleno derecho. En este supuesto, los días ya gozados deberán contabilizarse en el plazo de la licencia en mención, siempre que haya gozado de la misma. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia correspondiente será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

6.8 Descanso vacacional

El trabajador tiene derecho a gozar del descanso vacacional que consta de 30 días calendarios continuos a condición de que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas diarias y por cada año completo de servicios.

6.8.1 Requisitos para gozar del descanso

Para que un trabajador tenga derecho al descanso vacacional por cada año completo de servicios debe cumplir con los siguientes requisitos:

- **Jornada ordinaria mínima**, tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- **Tener un año continuo de labor**, el trabajador debe cumplir 1 año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingreso al servicio del empleador o desde la fecha en que el trabajador determine, si compensa la fracción de servicios laborado hasta dicha oportunidad, los dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.
- **Días efectivos de trabajo**, dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa.
 - Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de 6 días a la semana haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo.
 - Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de 5 días a la semana haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.
 - En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo 4 ó 3 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 en dicho periodo.

6.8.2 Oportunidad del descanso vacacional

La oportunidad del descanso vacacional 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.

Las vacaciones deberán ser otorgadas al trabajador, en el periodo anual sucesivo a aquel en que alcanzó el derecho al goce del descanso respectivo.

El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador este incapacitado por enfermedad o accidente, salvo que la incapacidad sobrevenga durante el periodo de vacaciones. Excepto en caso de incapacidad del trabajador, establecida la oportunidad del descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

6.8.3 Duración y continuidad del descanso

La duración del descanso vacacional es de 30 días continuos; sin embargo, se permite fraccionar su goce. Existen casos en los que el trabajador no disfruta de 30 días de descanso, sino de más o menos días, dependiendo de que se acuerde acumular o reducir las vacaciones.

6.9 Descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados

Todo trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo, siendo la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio equivalente a de 1 jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en el artículo 6º del Decreto Legislativo N° 713, que son los siguientes:

- Año Nuevo (01 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)

- Día del Trabajo (01 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 (01 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre).

Los feriados señalados se celebran en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador.

6.10 Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con servicio militar obligatorio

La suspensión del contrato de trabajo para desempeñar cargos cívicos y cumplir con el servicio militar se rige por normas especiales, conforme se señala a continuación:

6.10.1 Congresistas

Los trabajadores que resulten elegidos miembros del Poder Legislativo disfrutarán de licencia sin goce de haber por todo el tiempo que dure su mandato, pero sin pérdida de ninguno de sus derechos sociales o laborales, siempre que lo soliciten.

6.10.2 Alcaldes y regidores

Los obreros y empleados que sean elegidos Alcaldes o concejales de los municipios de la República tendrán derecho a que se les conceda licencia durante el tiempo que requieran para el desempeño de su función municipal.

Los regidores que trabajen como dependientes en el Sector Público o privado gozan de licencia de sus centros de trabajo hasta por 20 horas

semanales, sin descuentos de sus remuneraciones, tiempo que será dedicado exclusivamente a las labores municipales.

Los alcaldes y regidores no serán reasignados sin su consentimiento, mientras ejercen función municipal. El empleador está obligado a conceder la licencia semanal, bajo responsabilidad.

Los alcaldes pueden optar entre la remuneración municipal o la de su función pública o privada. En el primer caso, gozarán de licencia sin goce de haber por el término de su mandato. En el segundo caso, gozarán de licencia hasta por 20 horas semanales y podrán acogerse al beneficio de la dieta.

6.10.3 Servicio militar obligatorio

De conformidad con la ley N° 27178 del 29 de setiembre de 1999, el Servicio militar pasó a ser voluntario desde el 1° de enero del año 2000. Por lo cual, la suspensión del contrato de trabajo sólo se origina respecto a los reservistas (convocados a prestar servicio militar activo) y no aquellos trabajadores que voluntariamente decidan incorporarse a servicio militar.

- Licencia con goce de haber durante el periodo, que será acreditado con la constancia respectiva, si labora en el Sector público.
- Licencia con goce de haber hasta por un máximo de 30 días, si es trabajador dependiente en el Sector Privado. Vencido el plazo, el Estado asumirá el pago de las remuneraciones y bonificaciones por intermedio del instituto de las fuerzas Armadas respectivo.

Los llamados obligatoriamente a prestar servicio en el activo, además de gozar de los mismos derechos y beneficios reconocidos a los seleccionados voluntarios, tendrán derecho a conservar su empleo, así como reservar su derecho de matrícula en caso de haber obtenido vacante en el concurso de admisión a un centro académico, o conservar su matrícula para continuar sus estudios.

Una vez que termine el servicio, el trabajador deberá reincorporarse al centro de labores dentro de los 40 días siguientes.

Los empleadores que no brinden facilidades laborales a los llamados obligatoriamente para prestar servicio militar obligatorio serán sancionados con una multa equivalente al 50% de la Unidad impositiva Tributaria vigente a la fecha en que se efectúe el pago, si se trata de personas naturales o jurídicas del Sector privado.

6.11 El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remunerados, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite de 30 días naturales por año calendario por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.

No será computable dentro del límite de los 30 días, asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador.

6.12 La sanción disciplinaria

Dentro de la facultad y poder de dirección que tiene todo empleador, está el de sancionar al trabajador por el incumplimiento de sus labores

y/o por las faltas cometidas (infracciones de los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo).

Dicha sanción de suspensión impide al trabajador a seguir asistiendo a su centro de labores y percibir remuneraciones (sin goce de haberes), configurándose una suspensión perfecta de labores.

A través de la Resolución N° 107-2011-SERVIR/PE (14/09/2011) se aprobaron reglas y lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejerzan el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del CAS.

"El poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen CAS comprende la potestad de sancionar el incumplimiento de cualquier clase de obligación, tanto de origen contractual como legal, administrativo o funcional, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal en que pudiera incurrir el trabajador".

6.13 El ejercicio de derecho de huelga

La huelga declarada conforme a ley suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

6.14 La detención del trabajador, salvo caso de condena privativa de la libertad

En el lapso de tiempo que un trabajador es detenido, el empleador está facultado a no pagar su remuneración correspondiente, configurándose una suspensión perfecta de labores.

En el caso de condena privativa de libertad, el empleador está facultado a extinguir la relación laboral.

6.15 La inhabilitación administrativa o judicial

La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro

de trabajo, por un periodo inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Si la inhabilitación es mayor a 3 meses, el empleador está facultado a extinguir la relación laboral.

6.16 El permiso o licencia concedidos por el empleador

El tema de los permisos y licencias no se encuentran regulados en nuestra legislación laboral, estando facultado el empleador a conceder o no las licencias solicitadas por el trabajador, ya sean éstas con goce o sin goce de haber.

Se recomienda que el otorgamiento de permisos o licencias se encuentre regulado en el Reglamento interno de Trabajo de las empresas, instructivos y/o en las políticas para el personal.

Con la Ley N° 29635 (21/12/2010) Ley de Libertad Religiosa, se reitera que toda persona es igual ante la ley, prohibiéndose toda acción u omisión que discrimine a una persona en razón de sus creencias religiosas.

Se precisa que la libertad de religión comprende el ejercicio del derecho que posee toda persona a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, debiéndose armonizar este derecho con el de los empleadores de organizar el centro de trabajo.

A través del Decreto Supremo N° 010-2011-JUS (27/07/2011) Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa, se precisa que los empleadores, de los sectores público y privado, garantizan el derecho de los trabajadores a conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que éstos consideren sagrado, siempre que el ejercicio de este derecho no resulte incompatible con la organización social del trabajo y se garantice el cumplimiento de la jornada laboral.

Licencia por fallecimiento de un familiar

En el caso del régimen laboral privado no se encuentra regulado el tema de la licencia por fallecimiento de un familiar, y en tal sentido, se deja en manos del empleador la decisión de concederla o no, salvo que el tratamiento de la misma estuviese contemplado en el reglamento interno del centro de trabajo o en un convenio colectivo. En consecuencia, no se ha establecido legalmente un plazo para otorgar licencia en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador en el régimen laboral de la actividad privada.

Distinto es el caso del régimen laboral del sector público en el que se encuentra regulado este aspecto. El reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de la Carrera Administrativa, aprobado mediante el D.S. Nº 005-90-PCM, establece en su artículo 110º que los funcionarios y servidores tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, disponiendo en el artículo 112º de la misma norma, que la referida licencia se otorga por cinco (5) días en cada caso, pudiendo extenderse hasta 3 días más cuando el deceso se produce en un lugar geográfico distinto a aquél donde labora el trabajador.

6.17 El caso fortuito y la fuerza mayor

Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinada por el empleador.

De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Si en el plazo anteriormente señalado, la Autoridad Administrativa de Trabajo no verifica la existencia de la causa invocada se tendrá por cierta ésta, quedando en consecuencia autorizada la suspensión.

En caso de ordenarse la verificación y ésta no se efectúa por causa atribuible al empleador no es de aplicación lo anteriormente señalado, mientras subsista tal actitud.

Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de 3 días hábiles.

La Autoridad administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación, en el término de 5 días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes, con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo alternativamente, el empleador optar por el cese colectivo.

6.18 Otros casos de suspensión de contrato de trabajo

6.18.1 Inasistencias injustificadas

El abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario, presume la suspensión de la relación laboral.

Si se exceden dichos plazos, se configura una falta grave (abandono de trabajo) equiparable al despido que extinguirá la relación laboral.

6.18.2 Permisos por donación de sangre

Todo trabajador que desee donar sangre tiene derecho a que su centro laboral le otorgue permiso por el tiempo que demande el proceso de la donación. Esto incluye las donaciones especiales como las aféresis y las antólogas.

El empleador otorgará permiso a sus trabajadores si la institución de salud donde se ubica el banco de sangre no contase con horarios de atención fuera de horas de trabajo u siempre que ello no afecte la producción de su centro laboral.

El donante debe presentar obligatoriamente a su centro de laboral el certificado o constancia emitido por la institución de salud donde se ubica el Banco de Sangre.

6.18.3 Licencias para los deportistas

Los trabajadores de los sectores públicos y privado y los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al País en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Este derecho se extiende a dirigentes, entrenadores y agentes deportivos.

Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte escolar también gozarán de estas facilidades.

6.18.4 Licencias en las empresas pesqueras

La veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de la Producción, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan durante el período de su duración, a las empresas pesqueras, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

6.18.5 Cierre temporal de establecimiento por infracción tributaria

La sanción de cierre temporal de establecimiento u oficina de profesionales independientes y la de suspensión no liberan al infractor del pago de las remuneraciones que corresponde a sus trabajadores durante los días de aplicación de la sanción, ni de computar esos días como laborables para efecto del jornal dominical, vacaciones, régimen de participaciones de utilidades, compensación por tiempo de servicios y, en general, para todo derecho que generen los días efectivamente laborados; salvo para el trabajador o trabajadores que hubieran resultados responsables, por acción u omisión, de la infracción por la cual se aplicó la sanción de cierre temporal. El contribuyente sancionado deberá comunicar tal hecho a la Autoridad de Trabajo.

Durante el período de cierre o suspensión, no se otorgará vacaciones a los trabajadores, salvo las programadas con anticipación.

6.19 Reincorporación del trabajador

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador deberá reincorporarse oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría salvo que exista alguna causal de extinción de la relación laboral.

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El término o extinción del contrato de trabajo se produce por una causa que jurídicamente pone fin a la relación laboral y por consiguiente, la cesan las obligaciones del trabajador y el empleador, disolviéndose el vínculo laboral.

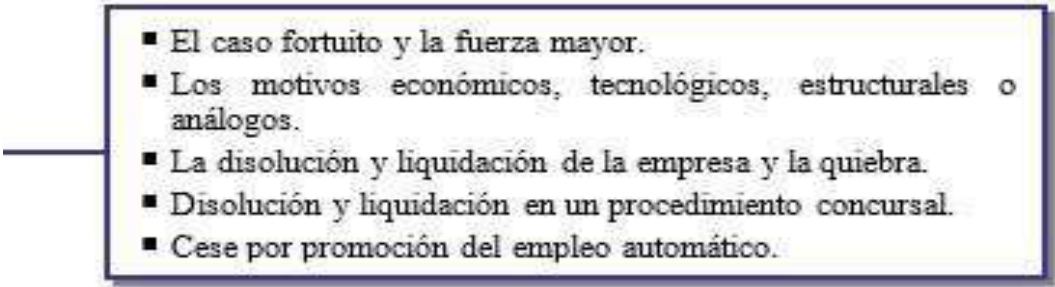
Las causas para la extinción del contrato de trabajo se pueden agrupar en tres grupos:

1. Terminación por voluntad de ambas partes.
2. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.
3. Terminación por voluntad del empleador o trabajador.

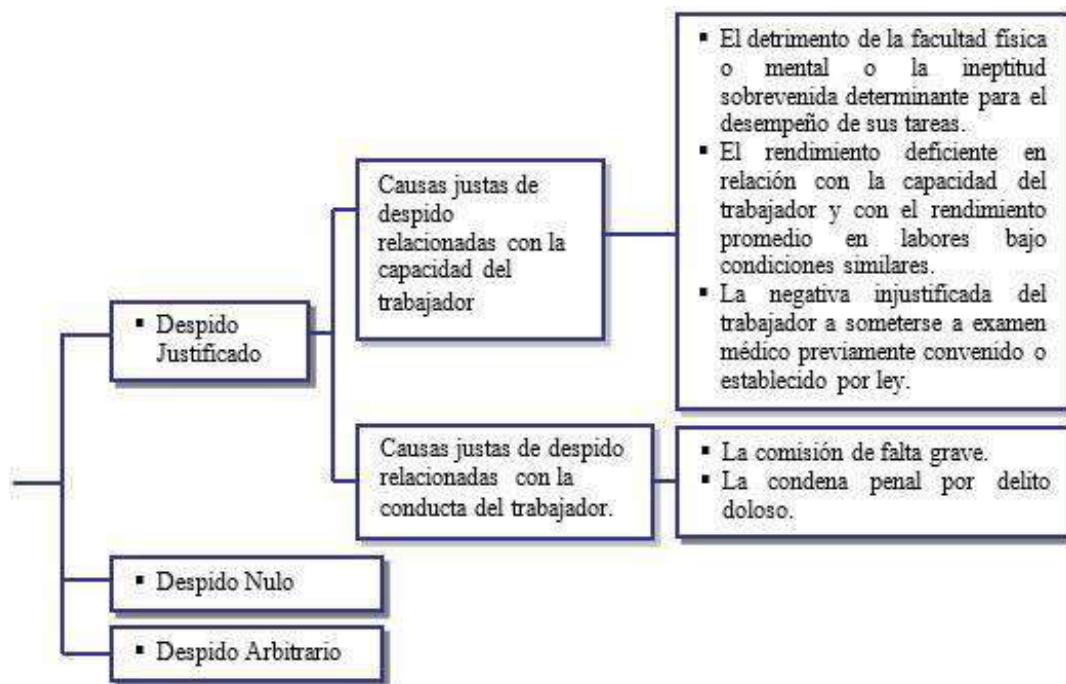
7.1 Causas de extinción del contrato de trabajo

Las causas son las siguientes:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva en los casos y formas permitidos por ley

- 
- El caso fortuito y la fuerza mayor.
 - Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
 - La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.
 - Disolución y liquidación en un procedimiento concursal.
 - Cese por promoción del empleo automático.

- El despido, en los casos y formas permitidos por la ley



- Como consecuencia de actos de hostilidad.

7.2 Fallecimiento del trabajador o empleador si es persona natural

En el caso del fallecimiento del trabajador, es imposible continuar la relación laboral, teniendo en cuenta que la prestación es personal.

Se extingue la relación laboral si el empleador es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

7.3 La renuncia o retiro voluntario del trabajador

La renuncia tiene como base la Libertad de Trabajo, derecho reconocido en el inciso 15 del artículo 2º y el artículo 23º de la Constitución Política Peruana. Si se estableciera muchas trabas para poder extinguir el contrato de trabajo o se impidiera terminarlo, estaríamos ante supuestos de violación de dicho derecho constitucional.

El procedimiento para solicitar la renuncia es que el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación, cabe la posibilidad que el empleador pueda exonerarlo de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Cabe precisar, que la renuncia del trabajador debe ser producto de un acto de voluntad libre, no siendo válida aquella que se realiza como fruto de la intimidación o violencia que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador. La "renuncia no voluntaria", fruto de la presión indebida del empleador, es considerada inválida y asimilada a un despido fraudulento, conforme a la sentencia recaída en el Expediente Nº 628-2001-AA/TC.

Esta facultad de renuncia, cuenta con menos trabas que en el lado empresarial, entre otras razones por salvaguardar la libertad profesional del trabajador.

7.4 La terminación de la obra o servicio

En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, la conclusión del mismo es una causa de terminación de la relación de trabajo convenida de común acuerdo por las partes. Se excluyen el preaviso y el pago indemnizatorio, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores. La legislación peruana se limita a mencionar la conclusión de obra o ejecución del trabajo como causal de terminación del contrato.

7.5 El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador

Es la manifestación típica de la voluntad conjunta de las dos partes del contrato de trabajo en orden a su extinción. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue en la misma forma en que nació: por acuerdo de partes. Acuerdo que "constituye un pacto o contrato liberatorio cuya finalidad es la extinción de la relación jurídica laboral, y que las partes no están obligadas a fundar en `causa alguna.

El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

7.6 La invalidez absoluta permanente

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por una Junta de Médicos o por EsSalud. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considera como aceptación de la causa justa de despido.

7.7 La jubilación

La jubilación es un derecho potestativo o de ejercicio voluntario del trabajador quien, cumplidos los requisitos de edad y cotizaciones exigidos por la legislación de Seguridad Social, extingue su contrato porque libremente solicita y obtiene la pensión de jubilación.

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

7.8 Por causa objetiva

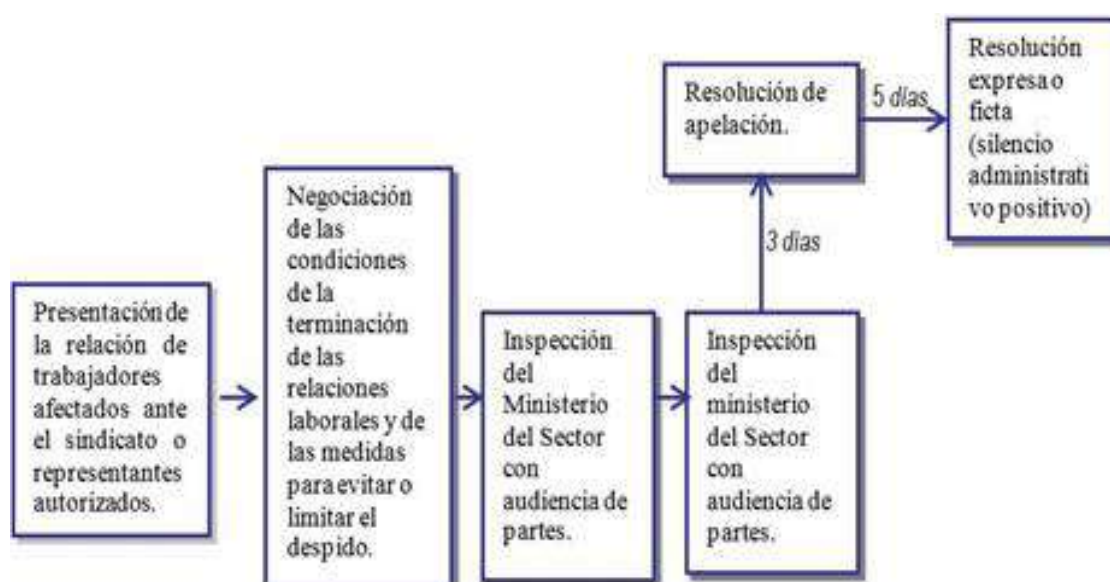
Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

7.8.1 El caso fortuito y la fuerza mayor

Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de 90 días de suspensión, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

El procedimiento a seguir es el mismo que por causa de cese por motivos económicos, tecnológicos estructurales, sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección por parte del Ministerio de Trabajo.



7.8.2 Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

La extinción de los contratos de trabajo por estas causas sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.

7.8.3 La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

7.8.4 La reestructuración patrimonial sujeta al decreto legislativo N° 845

El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

7.9 El despido

En el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

Presenta las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesa los efectos del contrato.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

2. Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave

- La condena penal por delito doloso

Por condena penal se entiende a la sentencia condenatoria que pone fin al proceso penal correspondiente, se entiende que no es necesario que exista pena privativa de libertad o no. Lo relevante es que haya quedado firme la sentencia condenatoria.

- La inhabilitación del trabajador.

La inhabilitación para el desempeño de su actividad, profesión u oficio. La imposibilidad de que el trabajador cumpla con el contrato de trabajo justifica por sí misma la extinción. Cabe precisar, que la inhabilitación debe ser mayor a tres meses, debido a que si es inferior sólo acarrea la suspensión del contrato.

Falta grave

Es la infracción cometida por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad, a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

Respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, se refiere claramente al deber de diligencia. A diferencia del deber de diligencia que actúa sobre la prestación laboral, el deber de buena fe opera más allá de ella. El deber de buena fe se orienta a exigir otros comportamientos, sin los cuales el contrato no conseguiría su objeto económico.

1. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
2. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
3. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
4. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

1. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores,

sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

2. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
3. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
4. El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

El despido por la comisión de delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de

la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

 DESPIDO JUSTO	•Se produce por una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada. La causa está relacionada con la capacidad y la conducta del trabajador. •Sólo corresponde pagar sus beneficios sociales.
 DESPIDO ARBITRARIO	•Se produce cuando el despido del trabajador es improcedente, cuando no se sigue el procedimiento establecido. Cuando el empleador ha logrado probar judicialmente las causas invocadas. •Además de sus beneficios sociales le corresponde una indemnización por despido arbitrario.
 DESPIDO NULO	•Se produce cuando el despido del trabajador es motivado por un acto discriminatorio. Cuando el empleador no ha logrado probar judicialmente que el despido no es por acto discriminatorio. •Derecho a la reposición en su puesto de trabajo. Involucra el pago de las rem. dejadas de percibir.
 DESPIDO INDIRECTO	•Se produce como consecuencia de los actos de hostilización. El trabajador denuncia judicialmente y opta por considerarse despedido indirectamente. •Además de sus beneficios sociales le corresponde una indemnización por despido arbitrario.

7.10 A consecuencia de actos de hostilidad

Los actos de hostilidad son equiparables al despido, constituyen actos de hostilidad los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo por razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

7.11 Beneficios de trabajador despedido

Motivo de la extinción	Beneficios que corresponden			
Despido Justificado	Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.)	Certificado de trabajo		
Despido Arbitrario	Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.)	Certificado de trabajo	Indemnización por despido arbitrario	
Despido Nulo	Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.)	Certificado de trabajo	Indemnización por despido arbitrario	Reposición (si no ha optado por la indemnización)
Acto de hostilidad	Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.)	Certificado de trabajo	Indemnización por despido arbitrario	

8. CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA

A partir de la dación de la Ley de Fomento del Empleo, en 1991, se introdujo en nuestra legislación laboral dos categorías especiales dentro de las divisiones que se hacen entre los trabajadores según el cargo que desempeñan o la labor que realizan: la de los trabajadores de dirección y la de los trabajadores de confianza.

A partir de la Ley de Fomento del Empleo, podemos hablar de tres categorías de trabajadores:

- Los trabajadores de dirección,
- Los trabajadores de confianza y
- Los demás trabajadores.

8.1 Personal de dirección

El personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo

sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

De esta definición podemos deducir lo siguiente:

- a. Que todo trabajador de dirección es de confianza, pero que el cargo de dirección importa una categoría mayor que la de simplemente ser un trabajador de confianza.
- b. Los trabajadores de dirección ejercen facultades de representación frente a terceros o frente a otros trabajadores. Por tanto, debe tratarse de trabajadores premunidos de poderes que les permitan ejercer la representación del empleador.
- c. Ejercen funciones de administración y control. Ello significa que dentro de la estructura de la empresa, detentan cargos importantes, como gerencias, subgerencias, jefaturas, etc.
- d. También son de dirección aquellos de cuyo nivel de responsabilidad depende los resultados de la actividad de la empresa. Este aspecto, debe ser entendido no como un hecho vinculado con una labor productiva o de servicio (como el caso de un gran programador en una empresa que elabora programas o softwares), sino como un aspecto de administración o toma de decisiones.

8.2 Personal de confianza

Nuestra legislación define a los trabajadores de confianza de la siguiente manera:

"Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales".

De esta definición podemos deducir lo siguiente:

- a) Para nuestra legislación el trabajador de confianza es diferente del trabajador de dirección. Hacemos esta precisión, pues la jurisprudencia suele utilizar los calificativos de dirección y de confianza como si fueran sinónimos.
- b) Los trabajadores de confianza que “laboran en contacto directo con el empleador o personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, a información de carácter reservado”, son aquellos que sirven de apoyo o son asistentes, que en el desempeño de sus labores tienen acceso a información confidencial y reservada de la empresa. Estos cargos son, por ejemplo, los de asistente de gerencia, la secretaria del gerente, el contador, y casos similares. También se incluirían en esta categoría a ciertos trabajadores de sistemas, a los que desarrollan fórmulas o nuevos productos, a los que manejan costos y presupuestos.
- c) Los trabajadores de confianza “cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”, son los trabajadores que, debido a su nivel profesional, tienen funciones de investigación, de desarrollo de nuevos productos, servicios, búsqueda o ampliación de nuevos mercados, etc.

8.3 Calificación de los puestos de dirección y confianza

Los empleadores deben calificar los puestos de dirección y confianza, para lo cual deben tener en cuenta lo siguiente:

- a) La calificación de los puestos de dirección o de confianza es una formalidad, su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita.

Es decir, es importante la calificación, pero si el empleador omitió hacer la calificación, no significa que el cargo no sea de dirección o de confianza por la falta de calificación. En otras palabras, la calificación es un acto meramente declarativo y no constitutivo.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional, en el proceso signado con el Exp. N° 746-2003-AA/T es contundente, cuando señala que "(...) la calificación de los puestos de confianza "es una formalidad que debe observar el empleador"; sin embargo, "su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada se acredita".

"En el caso de autos, la demandante afirma que el cargo que desempeñaba no tiene la calificación de cargo de confianza, debido a que fue nombrada por concurso público y que en su boleta se consigna que tiene la condición de trabajador permanente. Sin embargo, si concordamos dicha afirmación con lo dispuesto por la legislación sobre la materia, expuesta en el fundamento precedente, se advierte que, si el emplazado hubiera omitido consignar en la boleta de la accionante la calificación de trabajadora de confianza, ello no enervaría dicha condición, si se llegara a acreditar con las pruebas pertinentes." (...)

- b) Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos dentro de los alcances descritos, sin embargo, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho ni la simulación.

Significa, pues, que, si el cargo de un trabajador es calificado como de dirección o de confianza, pero en realidad la labor que desempeña no corresponde a las características ni a la definición como tal, la designación no tiene validez.

- c) Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza podrán recurrir ante la autoridad judicial, para que deje sin efecto tal calificación siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva.
- d) Para la calificación de trabajadores de dirección u de confianza, el empleador debe aplicar el siguiente procedimiento:
- Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa.

- Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección u de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales.
- Consignarán en la Planilla electrónica (T-Registro) y boletas de pago la calificación correspondiente.

8.4 Derechos de los trabajadores de dirección y de confianza

Los trabajadores de dirección y de confianza gozan de los mismos derechos y beneficios que los demás trabajadores, pero debido a su especial vinculación con el empleador, pues participan del manejo o administración de la empresa, ciertos beneficios no suelen estar limitados. Estos que se compensan con las mayores remuneraciones suelen percibir, así como de una serie de beneficios adicionales que el común de los trabajadores no lo gozan, como suelen ser los gastos de representación, viáticos, asignación de vehículos, teléfonos, vivienda, viajes, etc.

8.4.1 Protección contra el despido arbitrario

Con la derogación de la reposición en los casos de despidos injustificados por la Ley N° 26513 (28/07/95), beneficio que no alcanzaba a los trabajadores de dirección y de confianza. En este aspecto, había desaparecido la importancia de la calificación como tales, porque no había reposición para ningún trabajador despedido, sea de dirección, de confianza, o de otra categoría.

Sin embargo, ahora sí es importante la calificación, pues para todo trabajador despedido de manera arbitraria, habrá reposición si recurre al Proceso de Amparo, sin embargo, el proceso de amparo no otorga reposición a los trabajadores de dirección y de confianza.

La Sentencia del Tribunal Constitucional, en el proceso signado con el Exp. N° 746-2003-AA/T, es claro al señalar lo siguiente:

"(...) en autos no se ha acreditado fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber

ejercido un puesto de confianza, sólo la acción indemnizatoria, resultando inevitable contar con elementos probatorios idóneos y con una estación adecuada para la actuación de los mismos, no siendo el amparo, por su carácter esencialmente sumarísimo y carente de estación de pruebas, la vía de dilucidación de lo que se solicita, sino la vía del proceso laboral, a la que en todo caso aún tiene derecho la actora, razón por la que se deja a salvo su derecho para hacerlo valer, en todo caso, en la forma legal que corresponda.”

Así, en caso de despido arbitrario, los trabajadores de dirección y de confianza, solo tendrán derecho a la indemnización, mientras que los demás trabajadores podrán obtener su reposición vía Proceso de Amparo.

Sin embargo, debe tenerse presente lo que establece la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°. 03501-2006-PA/TC, que señala lo siguiente:

- 1. "El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente, para dejar sin efecto tal calificación.*
- 2. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo.*
- 3. De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promociona-do, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución.*

Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido.”

8.4.2 Ampliación del periodo de prueba

El período de prueba es la etapa inicial en el contrato de trabajo que permite al empleador constatar si el servidor cumple con los requisitos y exigencias para; las que fue contratado y para el trabajador, para que constate si sus expectativas personales y profesionales se ven colmadas en ese empleo.

El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de:

- a) En el caso de trabajadores de confianza: de 6 meses, y
- b) En el caso de personal de dirección. De un año.

El exceso del período de prueba que se pactase superando los seis meses o el año, no surtirá efecto legal.

8.4.3 Derechos sindicales

Los trabajadores de dirección y de confianza no pueden constituir sindicatos, no les alcanza la convención colectiva ni pueden ejercer el

derecho de huelga, como lo establecen las normas que se señalan a continuación.

Libertad sindical

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

1. Ser trabajador de la empresa, actividad profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
2. No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
3. No encontrarse en período de prueba.
4. No estar afiliado a otro sindicato.

La calidad de miembro de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

Negociación colectiva

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconoce a la convención colectiva su naturaleza normativa (fuente de derecho). Se establece que tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

La fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.

El artículo 1355 del Código Civil, señala que:

"la ley, por consideraciones de interés social, público o ético puede imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de los contratos"

Por su parte el artículo IX del Título Preliminar señala que:

"las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza".

Derecho de huelga

La huelga declarada observando los requisitos establecidos por la ley, produce los siguientes efectos:

a. Abstención de actividades

La declaración de huelga determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos.

Sin embargo, están exceptuados de la abstención de laborar el personal de dirección o de confianza y el personal que trabaja en aquellas actividades indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa, una vez concluida la huelga.

b. Suspensión del contrato de trabajo

La declaración de la huelga suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo (suspensión perfecta), inclusive la obligación de abonar la remuneración. Obviamente, como toda suspensión, no afecta la subsistencia del vínculo laboral.

c. Impide el retiro de bienes de la empresa

La huelga impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.

d. No afecta la antigüedad del trabajador

La declaración de huelga no afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

8.4.4 Descanso vacacional

En caso el trabajador cumpla con el récord vacacional pero no disfrute de descanso físico en el período anual en el que le corresponde, tendrá derecho a percibir la denominada “triple remuneración vacacional” que se computa en la forma siguiente: una por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, una indemnización por no haber disfrutado del descanso. La indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

Esta indemnización no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa (personal de dirección) que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

8.4.5 Jornada máxima de trabajo

La jornada de trabajo máxima, en general es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. Puede laborarse diariamente una hora más para facilitar el descanso de mediodía del sábado, pero en ningún caso la jornada semanal podrá exceder de cuarenta y ocho horas.

Sin embargo, están excluidos de la jornada máxima, y por tanto, no tendrán derecho al pago de horas extras:

- a) Los trabajadores de dirección.
- b) Los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata.

Son aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

- c) Los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

Se consideran como tales a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

- d) Trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo

8.4.6 Registro de asistencia

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.

La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

No se registran, por tanto:

- a) Los trabajadores de dirección.
- b) Tampoco se registrarán los trabajadores de confianza no sujetos a un control efectivo de tiempo de trabajo, pues éstos están excluidos de la jornada máxima de trabajo.

9. JURISPRUDENCIA

Definición del contrato de trabajo

"El contrato de trabajo constituye un contrato de realidad, esto es, se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación"

Casación N° 1698-2004-Puno
El Peruano, 31 de mayo de 2007

Obligaciones que genera el contrato de trabajo

"El contrato de trabajo determina obligaciones principales para el empleador y trabajador así para el primero la obligación de abonar la remuneración por el servicio y para el trabajador la obligación de cumplir con la prestación personal efectiva del servicio compatible con el carácter intuitu personal de este contrato desde el punto de vista del trabajador, y de la cual a su vez se deriva una serie de deberes esenciales entre ellos el de obediencia que supone respetar las normas internas y cumplir con las órdenes e indicaciones del empleador, buena fe que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección".

Casación N° 199-2004-Puno

El Peruano, 2 de noviembre de 2006

La aplicación del principio de primacía de la realidad como resultado de la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo

"(...) los órganos de instancia han tenido en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal y la subordinación, y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos, arriban a la conclusión que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, de allí que no pueda pretenderse la aplicación de normas de naturaleza civil para definir formalmente la existencia de una relación de similar naturaleza como así se postula en la denuncia descrita en el numeral VIII, cuando es precisamente por valoración probatoria que se ha constatado la existencia de un contrato de trabajo a partir de la presencia, de entre otros elementos, de la subordinación, que se constituye en el elemento que viene finalmente a tipificarlo, lo contrario significaría efectuar un reexamen de la base fáctica sobre la que reposan las decisiones de mérito para lo que resultaría indispensable apreciar las pruebas y los hechos, cometido que obviamente es ajeno a los fines que el artículo 45° de la Ley Procesal del trabajo reconoce a este medio impugnatorio por su naturaleza extraordinaria (...)

Casación N° 2298-2004-Lima
El Peruano, 31 de agosto de 2007

La permanencia en la ejecución de las labores y la inclusión dentro de la estructura organizativa de la empresa como elementos que inciden en la determinación del contrato de trabajo.

"En las instancias de mérito ha quedado establecido el carácter laboral de la prestación de servicios del actor, toda vez que en el primer

contrato que se suscribió con la demandada a pesar que se le denominó como un de `locación de servicios`, sin embargo, debido al tiempo en que permaneció con vínculo contractual y a la naturaleza del cargo para el cual fue contratado se desprende en aplicación del principio de primacía de la realidad, que la naturaleza de dicho contrato era uno de naturaleza laboral obviamente de forma indeterminada”.

Casación N° 1739-2003-Puno
El Peruano, 4 de enero de 2005

Acciones que implican el quebrantamiento de la buena fe laboral
“El incumplimiento de laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, no pueden estar supeditadas únicamente a acciones producidas por la mala fe, dolo o con ánimo de beneficiarse, por cuanto ello implicaría tácitamente que los actos de negligencia grave no podrán ser sancionados bajo esta causal; hipótesis esta que contradice ejecutorias emanadas por esta sala especializada”.

Casación N° 1228-2003-Lima
El Peruano, 31 de julio de 2006

Remuneración Integral: Cálculo de la liquidación.

Se incurre en error al no diferenciar que el básico es un concepto que forma parte de la remuneración, en tanto que la remuneración integral anual es aquella que comprende todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa; por consiguiente, resulta errónea la liquidación cuando se practica sobre la base de la remuneración integral (que ya incluye en su estructura los demás conceptos que el actor percibía en forma regular y permanente) más los conceptos que forman parte de la remuneración.

Casación N° 495-2005 Lima Precedente
El Peruano, 01 de marzo de 2006

Constituye discriminación laboral el hecho de otorgar remuneraciones diferentes a trabajadores que desempeñan la misma función sin una justificación objetiva y razonable
“Señala la recurrente que teniendo en cuenta el espíritu de la norma (artículo 2° inciso 2 de la carta magna) y dado que con su accionar no ha infringido derecho alguno, toda vez que no constituye acto discriminatorio el hecho de otorgar remuneración diferenciada a sus trabajadores que realizan diferentes labores, ya que no puede existir violación al principio de igualdad entre quienes se hallan en situaciones diferentes, la misma que obedece a causas objetivas [...]. La sentencia recurrida ha establecido por el mérito de la prueba actuada que por las circunstancias objetivas y subjetivas no resulta razonable la diferencia remunerativa existente entre el actor y otro trabajador que desempeña en realidad su misma función, lo cual conlleva a discriminación (conforme lo definió Ámerico Plá en su obra Principios del Derecho del trabajo: “lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más favorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima”); lo cual permite concluir que no se ha incurrido en la causal de interpretación errónea que denuncia la recurrente”.

Casación N° 100-2004-Lima
El Peruano, 31 de octubre de 2005

Reducción de remuneración: Tiene que constar en acuerdo expreso.

El artículo 1° de la Ley N° 9463 establece taxativamente que la reducción de remunerativa aceptada por un servidor no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados. Realizando la interpretación de este dispositivo legal, corresponde precisar que, si es cierto que dicha ley reconoce la posibilidad de la reducción de remuneraciones, también es cierto que tal reducción solamente será válida en la medida en que exista un acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador, pues de lo contrario la reducción inmotivada constituiría una rebaja inmotivada de la remuneración, lo que se encuentra prohibido por ley y se considera un acto hostilizadorio.

Casación N° 2224-2005 Lima Precedente El Peruano, 05 de enero de 2007

Se precisa el sentido del artículo 1° de la Ley N° 25129, que establece el derecho de los trabajadores a la asignación familiar
Los jueces tienen la obligación de interpretar la Constitución conforme a los valores y principios que de ella emanan e interpretar la ley de conformidad con estos valores constitucionales. Ello significa que el artículo 1° de la Ley 25129 debe interpretarse de conformidad con los preceptos constitucionales referidos a la igualdad ante la ley, al trabajo, a una remuneración justa y equitativa, a la irrenunciabilidad de derechos y a la sindicación y negociación colectiva.

Una interpretación de la citada ley acorde al principio de igualdad determina que el derecho a la asignación familiar sea otorgado a todo trabajador, independiente de si regulan sus remuneraciones por negociación colectiva y siempre que se acredite carga familiar. Bajo esta óptica, la asignación familiar constituiría un mínimo necesario de carácter imperativo aplicable a todos los trabajadores con carga familiar, sin admitir mayor distingo.

De lo señalado se desprende que la formación de un sindicato no debe implicar la pérdida del beneficio de la asignación familiar, así como tampoco la celebración de un convenio colectivo; pues, en el caso que el convenio colectivo no regule el beneficio, debe ser de aplicación el beneficio establecido en la Ley N° 25129.

Una interpretación literal del artículo 1° de la Ley N° 25129, según la cual los trabajadores con negociación colectiva no tienen derecho de percibir la asignación familiar, implicaría desvirtuar el derecho de sindicación y negociación colectiva dado que el ejercicio de estos derechos fundamentales implicaría la privación de la asignación familiar establecido por la ley, otorgada sin distinción alguna a todos los trabajadores de la actividad privada. De aceptarse esto, se incurriría en una diferenciación legal carente de razonabilidad y, por ende, discriminatoria.

En consecuencia, la interpretación correcta y conforme a la Constitución del artículo 1° de la Ley N° 25129 es que este precepto busca evitar la doble percepción –por convenio o por ley– del beneficio de asignación familiar. Y, en caso se produzca este supuesto, debe otorgarse el que signifique mayor beneficio en efectivo para el trabajador.

**Casación N° 2630-2009
El peruano, 10 de marzo de 2010**

¿Cuál es la diferencia entre cese y despido?

La diferencia entre el cese y el despido radica en que el primero se origina en situaciones objetivas predeterminadas por Ley, mientras que el despido se basa en situaciones subjetivas como la conducta o capacidad del trabajador.

Casación N° 3809-97

El Peruano, 16 de julio de 1999

Despido por falta flagrante: Análisis restrictivo

Excepcionalmente, se permite cesar en el acto al trabajador cuando este ha cometido falta grave flagrante y, por ende, no resulte razonable otorgarle la posibilidad de justificar su conducta. Es evidente que, en derecho, la regla de excepción prima sobre toda regla general, sin embargo, en este caso su aplicabilidad, por tener un matiz restrictivo a un derecho fundamental (derecho de defensa), debe ser visto y analizado en forma restrictiva, por tanto el término flagrante está ligado a la concepción "que se está ejecutando actualmente". Pensar diferente implicaría que, a criterio subjetivo de los empleadores, estos podrían cesar a sus trabajadores sin otorgarles el derecho de defensa cuando supongan que la falta grave es tan clara que no necesita de pruebas.

**Casación N° 780-2005
El peruano, 2 de mayo de 2006**

Despido nulo: Requisitos de la queja

Para que se configure la nulidad de despido, la queja o reclamo no se debe referir a una reclamación directa que el trabajador haga a su empleador, sino a aquellas que han sido materializadas y formalizadas en sede administrativa o judicial, exigiéndose además para su configuración que el recurrente demuestre la existencia del nexo-causal entre el despido y la causa alegada, a fin de evidenciar que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador.

Casación N° 874-2004-Junín

El Peruano, 1 de marzo de 2006

Despido nulo: Tramitación de reclamo ante Essalud no lo configura

La simple tramitación efectuada por el accionante ante EsSalud no configura el supuesto legal que prevé el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para que el despido sea nulo, pues cuando dicha norma se refiere a presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir, referirse al incumplimiento o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo, o sus derechos fundamentales planteados ante autoridad judicial o administrativa competente, tal como lo dispone el artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

**Casación N° 137-2005-DEL SANTA
El Peruano, 2 de mayo de 2006**

Puesta a disposición del cargo: Alcances

Para que la puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador sea equivalente a una renuncia, es imprescindible que la renuncia sea una expresión de libre voluntad del trabajador a efectos de dar por terminada la relación laboral, por cuanto, la decisión de renunciar al puesto de trabajo está directamente relacionada a la expresión de voluntad del trabajador.

Casación N° 2031-2004-Cono Norte de Lima

El Peruano, 1 de agosto de 2006

CASOS PRÁCTICO

Caso 1: Remuneración mínima vital en jornada menor a 4 horas

¿Un trabajador que labora 3 horas diarias a la semana, tiene derecho a que el empleador le pague la remuneración mínima vital?

No, debido a que el trabajador labora menos de 4 horas diarias a la semana. En consecuencia, el empleador le deberá pagar a este trabajador una remuneración prorrateada tomando como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo presta el servicio.

Caso 2: Trabajador por comisiones

Pedro es contratado como vendedor en la planilla de una empresa comercializadora que dirige y controla su trabajo. Él acuerda con la empresa que su pago será por comisiones, dependiendo de la cantidad de mercadería que venda.

Algunos meses, Pedro no vende lo suficiente como para recibir al menos el monto de la remuneración mínima regulada por ley. Sin embargo, la empresa se niega a pagarle la diferencia por el acuerdo de pago al que llegaron.

La ley garantiza una remuneración mínima a todos los trabajadores sujetos a la dirección y control de su empleador. Si por el acuerdo Pedro no recibe la remuneración mínima cuando sus comisiones son menores, el acuerdo supondría una renuncia a dicho derecho y sería inválido por ilegal. Para que el acuerdo sea válido, la empresa debería garantizar a Pedro la remuneración mínima establecida por ley cada vez que sus comisiones sean menores al monto de la misma.

Caso 3: Remuneración por descanso semanal (Dominical)

Un trabajador percibe su remuneración en forma semanal, siendo su jornal diario equivalente a S/. 30.00. ¿A cuánto equivale su

remuneración por descanso semanal (dominical) si no ha faltado ningún día de la semana y además cuánto recibirá semanalmente?

Si el jornal diario del trabajador es de S/. 30.00, este recibirá por seis días efectivamente laborales S/. 180.00 más S/. 30.00 por concepto de dominical; en consecuencia, este trabajador recibirá semanalmente S/. 210.00.

Caso 4: Labor realizada en día feriado no laborable

Una trabajadora gana S/. 40.00 diarios. Si trabaja el 8 de diciembre de 2017 que es un día feriado no laborable. ¿Cuánto le puede pagar el empleador por el trabajo en dicho día?

El empleador le debe pagar a la trabajadora una cantidad de S/. 80.00, por haber trabajado el 8 de diciembre, que provienen S/. 40.00 por el trabajo efectivamente prestado tal día, más S/. 40.00 que es una sobretasa equivalente al 100% por laborar en un día feriado.

CAPÍTULO II: CLASES DE CONTRATOS

1. CONTRATOS A TIEMPO INDETERMINADO

Son los que se pueden prolongar indefinidamente. La existencia de un contrato a plazo indeterminado está condicionado al periodo de prueba y a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Los contratos a Plazo indeterminado pueden ser verbales o escritos. Es regla general que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado

2. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Es la prestación de servicios en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo. Puede ser el trabajo de ciertas horas al día, de ciertos días de la semana o de ciertas semanas del mes o de algunos meses al año. Se considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas.

Derechos y beneficios

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor. Se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas.

De acuerdo a la normativa respectiva, los trabajadores que están con un contrato a tiempo parcial; no perciban Compensación por Tiempo de Servicios, ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del TUO de la Ley de CTS; las cuales refiere que sólo están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la

actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Asimismo, los que están bajo el ámbito de un contrato a tiempo parcial, no tendrán derecho a gozar de vacaciones, puesto que de acuerdo al artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

Con relación a la protección contra el despido, estos trabajadores a tiempo parcial, tampoco la tienen; es decir no cabría otorgarles una indemnización por despido arbitrario; en virtud de lo dispuesto en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728, que refiere que la legislación protege contra el despido arbitrario y nulo sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

Derechos y Beneficios de los Trabajadores a Tiempo Parcial

Concepto	Goce del Derecho o Beneficio	Base Legal
Compensación por tiempo de Servicios	NO	Art. 4° del Decreto Supremo N° 001-97-TR
Descanso Semanal Obligatorio	SI	Art. 1° del Decreto Legislativo N° 713 Art. 1° del Decreto Supremo N° 012-92-TR
Feridos No Laborables	SI	Art. 5°, 6° y 7° del Decreto Leg. N° 713
Vacaciones	NO	Art. 11° del Decreto Supremo N° 012-92-TR
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	SI	Art. 1° de la Ley N° 27735
Seguro Social de Salud	SI	Art. 3°, 4° y 6° de la Ley N° 26790
Sistema Pensionario	SI	Art. 10° de la Constitución Política
Seguro de Vida	SI	Art. 1° del Decreto Leg. N° 668
Asignación Familiar	SI	Art. 1° y 2° de la Ley N° 25129
Participación en las Utilidades	SI	Art. 5° del Decreto Legislativo N° 892
Indemnización por Despido	NO	Art. 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR
Derechos Colectivos	SI	Art. 1° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR

3. CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad constituyen una excepción a la regla general mantenida en nuestra legislación laboral y referida a la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Pueden celebrarse 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 puedan ser permanentes.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser celebrados por las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Se debe tener presente que los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas para los contratos a plazo fijo, salvo que hay transcurrido un año del cese.

3.1 Requisitos formales para la validez de los contratos

3.1.1 Formalidades

Todos los contratos de trabajo sujetos a modalidad deberán constar necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

3.1.2 Requisitos y tasas

Una vez suscrito el respectivo contrato de trabajo, el empleador deberá presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los 15 días naturales siguientes a su celebración, para su correspondiente conocimiento y registro.

El Decreto Legislativo N° 1246 modifica el artículo 73 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, de la siguiente manera:

Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

A partir de hoy 11 de noviembre de 2016, ya no es obligatorio la presentación de los contratos laborales al ministerio de trabajo (presencial o virtual).

Primero, tener presente que los contratos indeterminados pueden ser de naturaleza verbal o escrito. No es un requisito obligatorio su presentación al ministerio de trabajo,

Los contratos de trabajo deben seguir realizándose, entre empleador y trabajador, cumpliendo los requisitos formales.

Adicionalmente, deberás entregar una copia del contrato de trabajo al trabajador.

Finalmente, ya no se pagarán tasas administrativas por la presentación.

3.2 Derechos y beneficios

Los trabajadores que estén bajo contratación modal, tienen los mismos derechos que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un trabajo de duración indeterminada, y a la estabilidad

laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

3.3 Normas comunes

- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por períodos menores que sumado no excedan dichos límites.
- En los casos que correspondan podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de 5 años.
- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba previsto en la ley. EL período de prueba sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.
- Los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de los servicios.
- Si el empleador vencido el período 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 12 remuneraciones.

3.4 Denominación de los contratos de trabajo

Los contratos sujetos a modalidad se dividen en tres grupos:

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

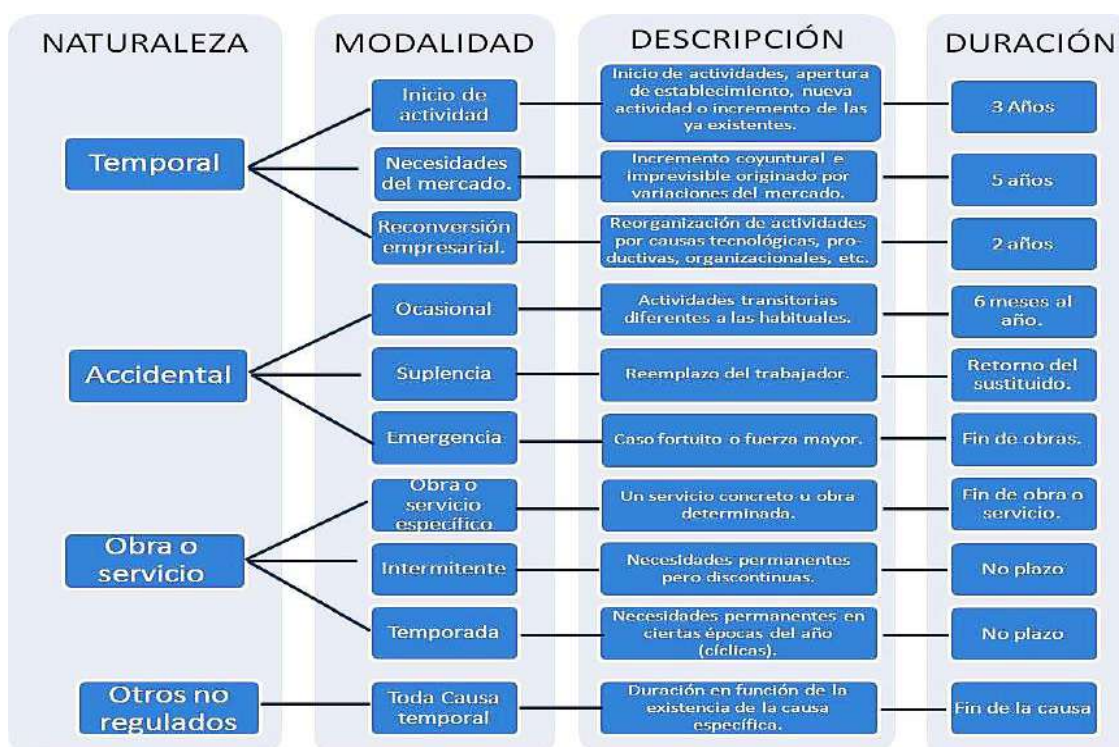
- a. El contrato ocasional;
- b. El contrato de suplencia;
- c. El contrato de Emergencia.

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 exportaciones 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 presentarse.



3.5 De naturaleza temporal

3.5.1 Por inicio o lanzamiento de nueva actividad

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR-TUO del D. Leg. N° 728:

"El contrato temporal por inicio de una actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años".

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.

Para la determinación de las actividades empresariales, se tomará como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

A diferencia de otro tipo de contratos sujetos a modalidad; este tipo de contrato temporal puede ser utilizado incluso para las actividades permanentes, ya que está enfocada más que todo a cubrir una situación específica en las empresas, es decir en el proceso de consolidación.

Lo más difícil es ingresar al mercado, desarrollar sus actividades con un personal estable o a tiempo indeterminado agravaría en muchos casos la incertidumbre si es que el negocio va a tener los resultados esperados.

Para su uso se debe de tener en cuenta que lo que establece la norma; es el inicio de una actividad; es decir cuando una empresa tenga actividades económicas, por lo tanto, se puede dar el caso en que una empresa haya estado constituida en el año 2010 pero que recién comienza sus actividades en el año 2011; en ese sentido para efectos de aplicar el contrato se tomará como fecha de inicio éste último.

También es bueno mencionar que la aplicación de este contrato es por la actividad de la empresa, mas no por la condición del trabajador, ya que se suele aplicar este contrato por las empresas que han estado muchos años en el mercado para el nuevo personal que está incorporándose a la empresa.

En la definición de este contrato también menciona que pueden ser utilizados en el caso de incremento de actividades; tal es así que en una empresa que se encuentre en el mercado por varios años, pero decide ampliar sus actividades, también puede hacer uso de esta modalidad, para ello ese nuevo personal deberá de estar destinado principalmente a cubrir estas nuevas actividades. Tal es así; podemos citar como ejemplo el caso de una empresa que se haya estado dedicando solo al proceso de curtiembres; sin embargo, más adelante desea dedicarse a la elaboración de calzado o de carteras. En el presente caso; aquellos trabajadores que se incorporen a proceso de elaboración de calzado podrían tener un contrato por incremento de actividades, de acuerdo a lo manifestado anteriormente.

Otro de los supuestos que la misma norma nos refiere para la utilización de este contrato es la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; que es lo que podemos colegir al respecto; que si tenemos una empresa la cual ha venido desarrollándose en el mercado ya por mucho tiempo y desea ampliar sus operaciones en otros establecimientos entonces podrá implementar este tipo de contrato. Es así, por ejemplo; si tenemos a una empresa que desarrolla sus actividades habituales al comercio al por mayor y menor en el distrito de Ate, sin embargo, desea apertura dos nuevos locales en los distritos de San Isidro y Magdalena del Mar; el personal que contrate en éstos nuevos distritos, podría ser contratados por este tipo de contrato por incremento de actividades.

Respecto a este de contrato existen muchas posiciones en su contra, ya que por una falta de precisión en sus alcances hace que los empleadores hagan una mala utilización de los mismos.

La “nueva actividad” incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo, si se toma como referencia el sustrato orgánico que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos.

Los elementos objetivos para la contratación del personal, bajo este tipo de contrato es en principio que estemos frente a una empresa o entidad; que se encuentre iniciando sus actividades o en su defecto esté incrementando las mismas, instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados.

Vale decir que al margen de poder determinar si estamos frente a puestos de naturaleza permanente o no; lo que es determinante es la actividad de la empresa, es decir es por decisión empresarial, cuyo sustento es la incertidumbre de estar iniciando un negocio y por ende pretende flexibilizar la contratación del personal.

3.5.2 Por necesidad de mercado

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR-TUO del D. Leg. N° 728:

"El contrato temporal 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 del 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 puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74º de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva 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”.

Cabe indicar, que la norma hace referencia al término máximo de 5 años, referido al artículo 74º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De la definición de este tipo de contrato podemos advertir que los incrementos de producción de la actividad del empleador tienen que ser coyunturales lo cual implican que sean extraordinario motivo por el cual el empleador no podrá utilizar este tipo de contratos si recién inicia sus actividades.

Tampoco podrá hacer uso de él, si el incremento en su actividad es previsible ya que, si la actividad a realizar lo fuera, el contrato que se debería celebrar no es el de incremento por necesidad de mercado sino el de temporada.

Otro factor que se debe tomar en cuenta al momento de verificar si este es el tipo de contrato que se debe celebrar es que las actividades que realizaran los nuevos trabajadores no deben ser poder cubiertas por el personal permanente de la empresa, al ser el empleador quien decidirá en última instancia cuales son las actividades que pueden realizar sus trabajadores permanentes se puede caer en el uso fraudulento de este tipo de contratos.

3.5.3 Por reconversión empresarial

Es contrato temporal por reconversión empresarial el 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. Su duración máxima es de 2 años.

La reconversión empresarial es un concepto que se asimila al de reestructuración productiva o reestructuración empresarial que comúnmente es entendida como el conjunto de acciones dirigidas a transformar la estructura productiva de las empresas modificando la participación de los factores de producción en el proceso, suelen ser de tipo fiscal, financiero, técnico y laboral.

El contrato por reconversión empresarial tiene dos causas. La primera de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en el diseño del puesto de trabajo. La segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio del aparataje técnico de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma.

En ese afán de satisfacer a la demanda, la empresa se involucra en un proceso de cambios que puede devenir en quiebras o en estados deficientes de dirección, entonces, es necesario para reflotar la misma o simplemente cambiar de estrategia, un “cambio” o “modificación” de la organización interna de la empresa.

Sin embargo, la noma ha establecido un período determinado (2 años), para este tipo de contrato, pues, si el trabajador continuara laborando, el mismo se habría desnaturalizado y se convertiría en un contrato a plazo indeterminado.

En ese sentido este contrato a plazo determinado, se encuentra dentro de las categorías de los contratos de naturaleza temporal, con poca acogida por el sector empresarial.

La reconversión empresarial viene a ser un proceso de cambios para revitalizar estados deficientes o de quiebra, mediante soluciones de problemas y aplicaciones de innovaciones en tecnología, equipos, instalaciones, maquinarias, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Desde el punto de vista empresarial, lo adecuado y conveniente es que los trabajadores de la empresa asuman las tareas de estas innovaciones o modificaciones propias de la actividad empresarial, lo cual resulta más beneficiosa para los empresarios, que trabajadores “nuevos” ingresen a ocupar dichas plazas.

Claro está, que el espíritu de la norma es generar puestos de trabajo, aunque la óptica del empleador no sea necesariamente la señalada por la norma, toda vez, que las empresas en marcha y competentes en el mercado, preferirán capacitar a su personal estable a fin de que pueda competir con las demás empresas de su sector, ante cualquier innovación tecnológica o administrativa que se pueda presentar.

Asimismo, resulta incongruente, desde la óptica del Estado en pretender generar puestos de trabajo fijando un plazo de 2 años a este tipo de contrato, toda vez, que se entiende que este personal al ser contrato y supuestamente apto, se ha involucrado con la empresa contratante y se ha adaptado a los cambios que origina el motivo de su contratación, pues, como sabemos, los contratos a plazo fijo, sólo obedece a contrataciones especiales, de características temporales, cuestión que es debatible en este caso.

Su aplicación se optimizaría en la contratación de personal para el manejo de herramientas, maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Así como para la Sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas por la empresa.

3.6 De naturaleza accidental

3.6.1 Ocasional

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses.

Las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo son aquellos requerimientos empresariales eventuales, inciertos y de escasa duración, que necesita la empresa para atender las exigencias que le demanden sus propias actividades que no son ordinarias, pero que coadyuvan a la optimización de la actividad principal.

Este tipo de contratos resulta confuso en su aplicación, toda vez, que podría tratarse de un contrato por necesidades del mercado o incremento de actividad.

Es bastante difícil saber en qué momento una actividad transitoria es distinta a la habitual, a menos que el objetivo del negocio tenga dicha direccionalidad: supermercado en épocas festivas, servicios super urgentes por la aparición de un número especial en una revista, las épocas de gran demanda para las líneas aéreas o terrestres, descarga de un camión, etc.

Por ejemplo: la contratación de un personal para el cobro de la cartera de los clientes morosos o de una anfitriona que va a promocionar el producto de una empresa de servicios.

3.6.2 Suplencia

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este 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 defecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

El empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Respecto, a la suspensión hay que mencionar que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

También se suspende de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Es decir que el contrato de suplencia tendrá validez, siempre y cuando se supla a un trabajador permanente (es decir un trabajador con tiempo indeterminado), por lo que no se podría invocar este contrato si es que se va a reemplazar o suplir a alguien que tenga un contrato sujeto a modalidad.

Los supuestos en que proceden son cuando se hayan dado las causales de suspensión del contrato de trabajo, las mismas que le hemos descrito anteriormente, de ser el caso se puede invocar alguna causal más que pueda ser razonable. Un ejemplo de este tipo de contrato sería el caso que una trabajadora permanente se encuentre gozando del subsidio por maternidad, es decir 90 días y para que alguien la supla o reemplace durante este periodo se utiliza el contrato por suplencia. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

También en esta modalidad contractual se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Es decir, pongamos el caso de un gerente administrativo haya sido destacado temporalmente a la gerencia financiera, se puede celebrar un contrato por suplencia para cubrir el puesto del gerente administrativo, sin necesidad de haberse suspendido el vínculo laboral.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias; esto quiere decir que como en nuestro caso o ejemplo al momento de haber terminado el subsidio ya habría culminado el contrato o si es que el gerente administrativo regresa a su puesto habitual.

En este tipo de contratos, podemos determinar que su durabilidad dependerá de la que resulte necesaria según las circunstancias, es decir que esto implica que la razón por las cuales un trabajador estable tenga una suspensión de labores, si éste decide reincorporarse antes de la fijada o planificada; el contrato por suplencia se dejará sin efecto, es decir que tal como refiere la norma se deberá de admitir su reincorporación y tiene como consecuencia la extinción del contrato por suplencia.

Ahora bien; en el reglamento antes referido, señala que en el contrato se deberá de consignar la fecha de extinción; pero hay circunstancias por las cuales es difícil poder determinar una fecha cierta, como ejemplo podemos citar el caso de una trabajadora que haya tenido una licencia por maternidad, pero que por circunstancias ajenas a ésta, exista una adelanto de parto antes de la semana 22, en éste caso podemos darnos con la eventualidad de haber suscrito un contrato por suplencia por 90 días, sin embargo al haberse producido el hecho antes referido, a la trabajadora estable no le correspondería ya el goce del descanso de los 90 días, por lo que deberá de reincorporarse a la empresa y de alguna manera el contrato por suplencia suscrito se quedará sin efecto; y por ende sin derecho a pagar indemnización alguna.

Otro caso que podemos hacer es cuando un trabajador solicite una licencia para estudiar un postgrado en una universidad en el extranjero, si el trabajador ha solicitado por 8 meses y resulta que por diversos motivos no logre concluir o simplemente no decida continuar con el curso; evidentemente tiene el derecho a regresar al puesto que ostentaba antes de la licencia y también el contrato de suplencia se extinguiría, al margen que puedan haber tenido un contrato por una determinada fecha.

Para la celebración de este contrato se requiere básicamente que un trabajador estable se encuentre con suspensión de labores; entonces el elemento objetivo sería que esta suspensión sea realmente determinada por ley expresa o en su defecto que no se recurra para situaciones que conlleven la transgresión de una norma.

La vigencia del mismo dependerá entonces de la situación que determine la suspensión del trabajador, no se podrían invocar situaciones o circunstancias que no hayan ameritado la suspensión antes referida.

Las opciones que también pueden darse para la utilización de este contrato son para las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo; es decir que estamos frente a otra situación para la utilización de éste contrato, para lo cual se requiere que el trabajo sea de naturaleza estable y su titular requiera necesariamente tener una labor temporal pero dentro de la misma empresa u organización; de tal modo que no se podría recurrir para actividades temporales y que el personal encargado de éstas las realice fuera de la empresa y sean de carácter permanente.

Para citar un ejemplo, si se tiene a un personal que se encarga de la gerencia financiera de una empresa, y por motivos coyunturales se requiere que se traslade por tres meses a laborar a la Gerencia de

proyectos; por lo que la empresa decidirá contratar a alguien por suplencia para que ocupe el cargo de la gerencia financiera, mientras dure su encargo en la gerencia de proyectos.

Analizando los elementos para que pueda configurarse este contrato tenemos en primer lugar que se trata de un puesto y un cargo estable, segundo que la ocupación del personal estable es para un tiempo limitado y que las funciones van a realizarse en la misma empresa.

3.6.3 Emergencia

El 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.

El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Este tipo de contratos es el que menos incidencia tiene en su aplicación; ya que su naturaleza es muy particular, es decir que solo en las situaciones en que existan casos fortuitos como desastres naturales (terremotos, inundaciones, etc.) o casos como incendios, robos, desvanes, etc., es que se puede contratar a personal por esta modalidad, pero solamente hasta el tiempo en que dure la contingencia o la emergencia.

La fuerza mayor o causa mayor, también conocido como “mano de Dios”, es un hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever.

En cualquier caso, la cláusula de fuerza mayor es habitual en los contratos, y sirve para cubrir posibilidades fuera del control de las partes tales como desastres naturales, guerras, etc.

Su interpretación tiene mucha importancia, porque hay muchos casos que están en el límite entre fuerza mayor y caso fortuito (como, por ejemplo, huelgas que impidan prestar los servicios). En Derecho internacional, la fuerza mayor se refiere a una fuerza imposible de

evitar o de prever, más allá del control de un Estado, y que hace imposible el cumplimiento de una obligación internacional. Doctrinariamente, en Derecho, el caso fortuito es el escalón posterior a la fuerza mayor, que es aquel evento que ni pudo ser previsto ni, de haberlo sido, podría haberse evitado.

La ley habitualmente les da un tratamiento similar, e incluso a veces confunde ambos casos, pero existen diferencias. Si bien ambos conceptos son difusos y en muchos casos la legislación los confunde, la doctrina coincide en señalar que, si bien en ocasiones se puede obligar a un deudor a cumplir una obligación que incumplió por caso fortuito, no se puede exigir nunca una obligación que se incumplió por fuerza mayor. La Ley dispositiva normalmente exime ambos casos, pero se permite que se pacte en el contrato la responsabilidad en el caso fortuito.

El artículo 1315° del código civil, señala que caso fortuito o mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. Tres son, de este modo, los elementos que sirven para caracterizar esta figura: inimputabilidad (o involuntariedad), imprevisibilidad e irresistibilidad (o inevitabilidad). Ello significa que, para hablar de la existencia de caso fortuito o fuerza mayor habrá que estar ante un acontecimiento absolutamente extraño a la voluntad y la conducta del sujeto, que resulte imposible de prever o que, pudiendo ser previsto, no pueda ser evitado. Desde esta perspectiva, es posible considerar comprendidos en este ámbito tanto hechos de carácter catastrófico (incendio, aluvión, terremoto, sequía, plaga, tumulto, guerra, sedición, atentado, etc.), como incluso situaciones de imposibilidad derivadas de actos o de decisiones de los poderes públicos.

Para poder invocar este tipo de contrato no solo hace falta que se contrate a determinado personal por alguna urgencia o emergencia,

pero por decisión de la empresa; deberá de cumplir ciertos elementos que sea razonable su contratación y sobre todo que sea imposible tomar otro tipo de contratos modales.

Al existir un poco de subjetividad para su aplicación; tanto por la generalidad que establece la norma como la falta de algún tipo de límites; será el órgano fiscalizador de las relaciones laborales, quien determine cada caso concreto. Podría haber ciertas situaciones, que en la práctica se podrían connotar una emergencia, pero que en el fondo solo existe una voluntad del empleador requerir a personal por solo un determinado tiempo y no preferir la contratación indeterminada o indefinida.

Se tiene que considerar que el tiempo de su duración será con la del hecho que la originó, es decir mientras dure la emergencia; ahora bien, se supone que si ocurre un hecho fortuito o una fuerza mayor el personal que se va a requerir es justamente para que ayude a sobrepasar estos momentos, es decir no se puede modificar los contratos de aquellos trabajadores que estaban bajo un contrato al momento de ocurrido los hechos.

3.7 Contratos de obra o servicio

3.7.1 Contrato para obra determinada o servicio específico

Los contratos para obra determinada o servicios específicos, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecidos y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

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.

“tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujeto a modalidad en los que la obra o el servicio prestado por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los periodos laborados por el trabajador exceden de los ocho años de labor”.

CASACIÓN N° 1809-2004 emitida el 30 de enero 2006

El citado criterio que estableció como plazo máximo el periodo de 8 años es criticable porque la sentencia Casatorio omite señalar cuál es la razón o justificación para considerar el plazo de 08 años como plazo máximo de este tipo contrato modal.

Posteriormente este criterio que era de Observancia Obligatoria fue variado por la misma Corte en una Sentencia posterior respecto al plazo de este contrato modal señalando:

(...) y siendo que el actor prestó servicios bajo la modalidad del contrato de obra en forma específica, el mismo que debe ser considerado de duración determinada, teniendo la facultad el empleador de celebrar con el trabajador las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión y terminación de la obra o servicio objeto de la contratación por lo que es de aplicación el principio de razonabilidad, el cual establece que las decisiones de la autoridad judicial deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deben tutelar, a fin de que respondan a los estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido...”

CASACIÓN N° 1809-2004-LIMA

Tomando en consideración este último criterio se debe concluir que el empleador podrá realizar las renovaciones que estime convenientes siempre que las mismas resulten razonables para la consecución de la obra o servicio cuya existencia generará la causa específica para contratación temporal.

Para la celebración de este contrato, así como para los demás tipos de contratos a plazo es indispensable la existencia de causa objetiva para su celebración lo cual implica, que las actividades que desempeñen los trabajadores contratados sean temporales y no constituya labores permanentes de la empresa, es así que no podrá contratarse de manera temporal a un contador en la empresa cuya actividad principal es brindar asesoría contable a sus clientes.

3.7.2 Contrato intermitente

Los contratos intermitentes son aquellos celebrados entre el empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Hay algunas actividades que no es posible la ejecución continúa de las labores del trabajo, por lo que, sus labores son permanentes (continuo y duradero en el tiempo) y discontinuas (interrumpido, carente de continuidad), debido a que la causa que genera las labores del trabajador no se ha producido. Es el caso, por ejemplo, de los estibadores o pescadores.

Debemos entender por requerimientos de personal que tienen como sustento la atención de las necesidades empresariales, producto del incremento periódico de la producción y que inciden de forma importante en los productos o servicios que brinda el empleador.

Es importante precisar que las actividades que realiza el empleador, y que generan la contratación de este personal, si bien tienen vocación

de permanencia se realizan de forma fraccionada, con intervalos de inactividad.

Los derechos y beneficios sociales del trabajador intermitente son los mismos que para cualquier trabajador de la actividad privada, en función del tiempo efectivamente laborado, que entendemos por el período de actividad del trabajador. En ese sentido, le corresponderá percibir al trabajador: CTS, vacaciones y gratificaciones truncas, en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado por el trabajador.

La norma laboral no hace referencia al plazo máximo de contratación, pues, el artículo 74º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala un límite máximo de cinco años, en caso, que se celebren contratos con distintas modalidades contractuales. Concluimos, entonces, que la duración de este tipo de contrato, podrá superar los cinco (05) años, siempre, claro está, que las actividades de la empresa sean permanentes con intervalos de inactividad.

Para su suscripción se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- Podrá celebrarse el contrato de trabajo con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio.
- Si se reservase este derecho en el contrato, no será necesario la celebración de un nuevo contrato, pues, operará en forma automática, sin que se requiera nueva celebración.
- Se debe de consignar con mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.
- El tiempo de servicios y derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

3.7.3 Contrato de temporada

El contrato de temporada es aquel celebrado 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. Este tipo de contrato no tiene plazo máximo.

Es factible la celebración de este tipo de contratos cuando las necesidades empresariales requieran ser atendidas por un incremento de la demanda en el mercado de los productos o servicios que brinda el empleador. Se debe precisar que este incremento es previsible por la actividad que realiza el empleador, un ejemplo: la florería: la rosa y el clavel durante los meses de febrero y mayo necesitara contratar más personal para repartir los pedidos de arreglos florares ya que durante los mismos sus ventas serán mayores por la celebración de día de los enamorados y el día de la madre, en el ejemplo expuesto el incremento de las ventas es previsible todos los años. El tiempo de duración de este contrato dependerá de la duración de la temporada.

En los contratos de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y
- La naturaleza de las labores del trabajador.

El trabajador que preste sus servicios con este tipo de contrato tendrá derecho a la contratación preferente si fue contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternadas por el mismo empleador, tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes; para ello el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los 15 días anteriores al inicio de temporada,

vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igual, se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

3.8 Otros contratos sujetos a modalidad

Cualquier otra clase de servicios sujeto a modalidad no contemplados anteriormente es válida su contratación en tanto el objeto del contrato tenga la naturaleza de temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

3.8.1 Régimen de exportación de productos no tradicionales

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 (23/11/1978) se regula por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las disposiciones establecidas por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo relativo a la aprobación de los contratos.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que basta que la industria se encuentre comprendida en el D. Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo este régimen.

Las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales podrán contratar personal en el número que requieran, para atender operaciones de producción para exportación, debiendo tomar en cuenta lo siguiente:

- La contratación dependerá del contrato, orden de compra o documento que origina la exportación, así como del programa de producción de exportaciones para satisfacerla.
- Los contratos se celebrarán por obra determinada en función de la totalidad del programa y de sus labres parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes (renovarse) cuantas veces sea necesario.
- En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.

3.8.2 Los que se ejecuten en zonas francas

Los contratos temporales que se ejecuten en las zonas francas, así como cualquier otro régimen especial, se regulan por sus propias normas.

Por D. Leg. 704 de 05/11/1991 se dictó la "Ley de Zonas Francas, Zonas de tratamiento Especial Comercial y Zonas Especiales de Desarrollo", por haberse considerado su creación de "Interés Nacional" (Artículo 1). Los que busca la normatividad en cuestión es la de estimular la inversión y el desarrollo tecnológico; generar nuevos puestos de trabajo; generar divisas al país; impulsar a través de las Zonas Especiales de Desarrollo la rentabilidad de las actividades económicas específicas. Como puede observarse, se trata de establecer mecanismos que, optimizando los recursos económicos y humanos del interior del país y en áreas geográficas debidamente delimitadas, creen nuevas fuentes de trabajo, para lo cual, como correlato, se ha creado a su favor, entre otras ventajas, una legislación laboral especial regida por el D. Leg. 704, la que, sin ningún reparto legal, se aplica a los trabajadores que realicen sus labores en dichas zonas, al igual que los trabajadores que sirven en las empresas de "exportación de productos no tradicionales" antes esbozados. Dicho, en otros términos, para tales trabajadores no hay más legislación

laboral que la contemplada en el D. Leg. 704. Para ser más directos, estos trabajadores carecen de protección laboral.

Como para el caso de los contratos para exportación no tradicional, los correspondientes a las zonas francas constituyen formas contractuales laborales que se han adosado al proyecto tributario diseñado por la autoridad política, propiciando una innecesaria discriminación laboral comparable sólo con aquellas desarrolladas por los países del sudeste asiático donde, como se sabe, no existen mayores protecciones para el trabajo dependiente, tampoco para proteger las relaciones colectivas de trabajo, menos para el derecho a la participación.

Los contratos de las zonas francas son contratos temporales en todos los casos, por lo que la protección contra el despido arbitrario, simplemente, está ausente y si éste opera no hay responsabilidad que deba asumir el empleador. Son trabajadores que en toda circunstancia serán calificados de "eventuales". En cuanto al número de contrataciones que, en el tiempo y bajo esta modalidad pudieran perfeccionarse, son ilimitadas, utilizándose necesariamente la figura de las renovaciones sucesivas mientras exista la necesidad de utilizar dicha mano de obra; por lo tanto, se impone la modalidad contractual a plazo fijo. En todo caso, el contrato estará en relación directa con el número de trabajadores requeridos para la ejecución de los objetivos trazados por las empresas ubicadas en estas áreas de exclusión legal-laboral. Como se nota, son contratos flexibles por antonomasia, puesto que mantendrá su permanencia mientras la empresa pueda ocuparlos regularmente. Finalizada la necesidad, simplemente, se pondrá término como ha sido expresado.

Como quiera que todos los trabajadores contratados bajo este régimen pueden ser "eventuales", no tiene ninguna significación el número de trabajadores estables que pudieran, al mismo tiempo, ser contratados por el mismo empleador para laboral en el mismo centro de trabajo.

Asimismo, las remuneraciones de estos trabajadores están regulada por la ley de la oferta y la demanda, vale decir, que se “pacta libremente” por las partes cuanto concierne a las relaciones individuales de trabajo a implementar; en tal sentido, la protección social del salario, que es el objetivo central del Derecho del Trabajo, aquí se desvanece, quedando las partes liberadas para establecerlo de mutuo y común acuerdo como en el Derecho Civil.

Características:

- Son contratos en los que no es necesario demostrar la causalidad ni eventualidad de su conclusión.
- Son una modalidad pertinaz de hacer viable la flexibilización del contrato de trabajo tanto de apertura como de salida.
- Comprometiendo el fisco nacional, su captación tributaria ha erosionado, por igual, los derechos sociales de los trabajadores aquí empleados.
- El contrato de trabajo bajo esta modalidad es formal, al requerirse de la suscripción del mismo con copia que deberá ser puesta en conocimiento de las autoridades administrativas del trabajo, pues si este requisito no fuera formal fuera obviado, el concluido contrato modal de trabajo podría convertirse inmediatamente en uno de duración indeterminada.
- Son contratos que deberán suscribirse en más de un ejemplar, y uno de ellos, al menos, deberá ser puesto al alcance del trabajador.
- Son contratos renovables, sujetos a las mismas condiciones de su celebración inicial y no previsto respetar el plazo de duración máximo establecido por la ley, que es de 5 años. Podemos estimar que este plazo, por la naturaleza específica de estas formas de contratación podría trasponerlo sin dificultad para el empleador.

- Son contratos focalizados en determinadas áreas productivas y geográficas que pueden comprometer cualquier quehacer productivo o de servicios.
- Estos trabajadores deberán trabajar el periodo de prueba legal, pudiendo someterse al convencional establecido por las partes.

3.8.3 Otros

El artículo 82 del TUO del D. Leg. 728 amplía la posibilidad de que *“cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por duración adecuada al servicio que debe prestarse”*; vale decir, que los tantos contratos de excepción ya abordados hasta ahora son insuficientes para el legislador; puesto que ha dejado abierta la posibilidad de que cualquier otro servicio laboral subordinado no previsto como modal, pueda ser asimilado a éste; sin embargo, ni el D. Leg. 728 en su tiempo, como tampoco su Reglamento en su momento, se pronunciaron a cerca del mecanismo a seguir frente a la ampliación de estas formas nuevas de modalidad contractual, ostracismo a seguir frente a la ampliación de estas formas nuevas de modalidad contractual.

A la fecha no se ha dictado ninguna disposición reglamentaria relacionada con esta asimilación o anexión contractual de ignorados contratos modales no previstos por la norma. El legislador, al parecer, ha sido demasiado optimista al pensar que los contratos modales reglamentados originalmente y mantenidos a través de las disposiciones legales hasta llegar al actual al D. Leg. 728 darían soluciones puntuales al gravísimo problema del desempleo y, dentro de esta orientación, pensaron, tal vez, que por generación espontánea era previsible acoger nuevas figuras contractuales al sistema de contratación modal impuesto. La realidad entonces se ha encargado de demostrar lo contrario, pensamos incluso que la glosa legal redactada en dichos términos optimistas era inútil, del mismo modo que inútil ha

sido disciplinar acerca de una flexibilización contractual se apertura que no resiste más formas contractuales de las existencias. La desastrosa desregulación de los contratos ha permitido apreciar la precariedad en la que discurren los contratos de trabajo que aún subsisten, situación que nos obliga a realizar esfuerzos encaminados a revisar la legislación sobre la materia, a fin de otorgarle los correctivos que su regulación exige.

4. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada en los siguientes casos:

- a) Si el trabajador continúa después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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.

“la desnaturalización del contrato intermitente, toda vez, que durante todo el récord laboral, el trabajador ha desarrollado sus funciones sin ninguna interrupción o suspensión, siendo sus labores permanentes y continuas, desvirtuándose la causa objetiva en éste tipo de contratos.

Expediente N° 08951-2006-PA/TC

5. FORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EN LA PLANILLA ELECTRÓNICA

Directiva Nacional N°008-2008-MTPE/2/11.4

En las actuaciones inspectivas que se realicen sobre verificación de las condiciones contractuales del personal que presta servicios en los distintos centros de labores, se deberá ordenar la incorporación en la planilla electrónica del personal que presta servicios subordinados a cambio de una remuneración periódica, en la medida que dicho personal no se encuentre en dicho registro o mantenga un vínculo contractual distinto al laboral por desnaturalización o fraude a estas normas, lo cual deberá ser constatado por el personal del servicio inspectivo.

Con la finalidad de poder constatar la vulneración de los derechos de los trabajadores a ser incorporados en la planilla electrónica de su empleador, se deberá aplicar el principio de primacía de la realidad, el cual se refiere a verificar la discordancia entre los documentos a través de una actuación inspectiva, debiéndose privilegiar, los hechos constatados por la inspección de trabajo, y así determinar cuando corresponda la existencia de relación laboral del personal que pueda verificar en las visitas inspectivas.

Se debe aplicar como postulado general para declarar un vínculo como de carácter laboral, cuando en la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración, subordinación), y en caso específico de la subordinación manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo

predeterminado por el empleador, la reglamentación de la labro, el dictado de órdenes o tareas debidamente especificadas en su desarrollo, las sanciones que se puedan establecer por no haber desempeñado adecuadamente las mismas, entre otras, conforme a lo establecido en el art. 9º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; siendo algunos ejemplos donde podría concluirse por aplicación del principio de primacía de la realidad que existe un vínculo de carácter laboral, lo siguientes:

- La falta de definición de naturaleza jurídica del vínculo entre el sujeto inspeccionado y el personal verificado en la visita inspectiva, sin que el mismo se encuentre registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- El personal realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los que otro trabajador registrado en la planilla electrónica del centro de labores.
- Habiendo concluido el plazo contractual pactado para cualquier modalidad formativa laboral, o superados los límites legales, la persona continúa prestando servicios para el centro de labores que lo contrató.
- La labor realizada por el personal se encuentra dentro de un puesto de trabajo que califica como laboral o de carácter subordinado. Podrá aplicarse también para el presente caso las directivas internas u organigrama que establezca todo centro de labores privado, y que de manera expresa definan los puestos de trabajo de carácter subordinado.
- Cuando la empresa usuaria o principal no acredite la condición del personal que mantiene en su centro de labores por un presunto contrato de intermediación laboral o tercerización de servicios.

Cualquier persona comprendida dentro de la visita inspectiva de verificación podrá coordinar con el personal del servicio inspectivo

dentro del plazo máximo de tres días de producida la misma, la entrega de los medios probatorios que puedan coadyuvar a determinar la existencia en el personal investigado de vínculo de carácter laboral.

6. JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo a tiempo indeterminado

“(…) En virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que al margen de la apariencia temporal que se refleja en los contratos de trabajo del demandante, éste ha trabajado en condiciones de subordinación, dependencia y permanencia; por lo que mal podría este Tribunal considerar que la relación laboral existente era de carácter temporal (…)”.

Expediente N° 2387-2002-AA/TC
El Peruano, 09 de enero de 2003

Equiparación de derechos de los trabajadores con contratos temporal con los derechos con contrato a tiempo indefinido

El artículo 26° de la Constitución Política del Estado señala que en la relación laboral se respeta [el siguiente principio]: (inciso 2) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; que asimismo el artículo 79° del TUO del D. Leg. N° 728 establece que:

‘Los trabajadores contratados conforme al presente título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba’.

Casación N° 432-2005-Loreto

El peruano, 1 de agosto de 2006

¿Cuándo deben celebrarse los contratos sujetos a modalidad?

Los contratos sujetos a modalidad deben celebrarse antes del inicio de labores del trabajador. De lo contrario se desnaturaliza el contrato pues se entiende que el trabajador fue contratado a plazo indeterminado.

Casación N° 1066-2001. Lima
El Peruano, 21 de octubre del 2002

Categoría de los contratos sujetos a modalidad

Los contratos sujetos a modalidad se inscriben en la categoría de contratos de trabajo a plazo determinado, vale decir, aquellos cuya

duración se establece en el momento de su celebración; no rigen indefinidamente, sino que se prevé expresamente que sólo durarán por cierto tiempo, por la naturaleza del trabajo a realizar o por estar sometido a una condición.

Casación N° 1206-2001

Validez jurídica de los contratos sujetos a modalidad

La validez jurídica de los contratos de trabajo sujetos a modalidad es consecuencia de la observancia de requisitos formales, como su presentación oportuna a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

Expediente N° 1801-96-BS.S.

El régimen de exportación de productos no tradicionales. Definición, finalidad y condiciones

El Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, tuvo por finalidad crear un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y favorezcan la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales como una forma de lograr una mayor inversión que repercuta no sólo en el incremento de las fuentes de trabajo sino también en la obtención de más divisas. [La empresa industrial de exportación no tradicional] es aquella que exporta directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida, señalando que estas empresas podrán contratar personal eventual, en el número que requiera, dentro del régimen establecido por el Decreto Ley N° 18138, para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que señala a continuación:

A. La contratación dependerá de:

1. Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la originan; y
2. Programas de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación.

- B. Los contratos se celebran para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario observándose lo dispuesto en el presente artículo;
- C. En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine; y

Casación N° 228-2006-Lima

El Peruano, 5 de enero del 2007

Validez jurídica de los contratos sujetos a modalidad

La validez jurídica de los contratos de trabajo sujetos a modalidad es consecuencia de la observancia de requisitos formales, como su presentación oportuna a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de su conocimiento y registro.

Expediente N° 1801-96-BS.S.

Definición del contrato sujeto a modalidad para obra o servicio específico

“Los contratos para obra o de servicios son acuerdos celebrados para ejecutar una labor previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado (servicios), o para ejecutar una labor rigurosamente específica, cuya duración estará en relación con la terminación del encargo (de obra), siempre que, en ambos casos, la relación laboral se desarrolle subordinadamente, por lo que, si bien estos contratos son lícitos, desde el momento que son regulados por ley, también lo es, que la contratación, por tratarse de una excepción a la regla, se requiere que la verificación de estas formas de contratación sean estrictamente cumplidas”.

Casación N° 2056-2004-Lima

El Peruano, 2 de noviembre de 2006

¿Si el contrato intermitente no presenta ninguna interrupción en sus labores, se extingue?

El Tribunal argumenta la desnaturalización del contrato laboral y por tanto la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, basándose en el artículo 77 inciso d) del D.S. N° 003-97-TR. Así dispone que se ha demostrado que hubo simulación en el contrato del recurrente puesto que se ha pretendido simular la contratación de un servicio intermitente siendo que en realidad durante todo el tiempo de servicios del demandante-desempeñando la misma labor- no se presentó ninguna interrupción o suspensión de sus labores, como lo reconoce la propia demandada, desvirtuándose con ellos la causa objetiva consignada en el contrato.

Por tanto, determina que ha existido un despido incausado, que vulnera el derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, por el que se dispone la reposición del trabajador.

**Expediente N° 08951-2006PA/TC
El Peruano. 22 de enero de 2008**

Principio de causalidad en los contratos sujetos a modalidad

El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza procedan únicamente cuando su objeto constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando a través de ellos utilizando la simulación o fraude se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado [...], dentro de estos contratos denominados como contratos de trabajo sujetos a modalidad por el D. Legislativo N°728 se encuentra el contrato para obra o servicio específico que comprende aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada que será la que resulte necesaria como así lo conceptúan sucesivamente el

artículo 106° del texto original del Decreto Legislativo N° 728, artículo 97° de su TUO aprobado por Decreto Supremo N° 005-95-TR y el artículo 63° de su TUO aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR actualmente vigente”.

Casación N° 2102-2005-Piura

El Peruano, 1 de setiembre de 2008

CASOS PRÁCTICOS

Caso 1: Prácticas profesionales

Un estudiante, que ha egresado hace 4 meses de un instituto de computación, a la fecha no ha realizado sus prácticas profesionales. Su centro de estudios le exige por reglamento, como requisito para poder graduarse, 18 meses de prácticas profesionales. ¿Cuál es el periodo por el que puede desarrollar sus prácticas profesionales?

El egresado podrá realizar prácticas profesionales por el tiempo que su centro de estudios le exige como requisito para poder graduarse en su especialidad; en consecuencia, podrá realizar prácticas profesionales por 18 meses debido a que ese es el tiempo que su institución le exige. La indicación de este plazo debe figurar en la carta de presentación que el centro de estudios expida. Como estamos ante un egresado, ya no es posible un convenio de prácticas preprofesionales.

Caso 2: Goce de los beneficios de las modalidades formativas

Un administrador, que tiene tres años de vínculo laboral vigente con una empresa exportadora de espárragos, se encuentra interesado en los beneficios establecidos en el Plan de Entrenamiento y Actualización que ha elaborado con su empresa. ¿Podría este trabajador acceder a dichos beneficios?

No, no está permitido incluir como beneficiario de ninguna modalidad formativa a personas que tengan relación laboral común con sus empresas.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN NO LABORAL

1. EL TRABAJO FAMILIAR

El artículo 89° del TUO del D. Leg. 728, ha excluido del trabajo a domicilio el trabajo familiar; por consiguiente, de toda protección social sin indicar las razones habidas para llegar a tal determinación, pese a que en el Derecho Comparado, por igual prestación, se otorgan los mismos atributos de protección legal reservados para el resto de trabajadores ordinarios, excepción hecha del trabajo agrícola familiar, donde, por razones de consumo, sería incómodo que la campesina aparezca como trabajadora subordinada de su esposo en la explotación agrícola, cuando sabido es que esta forma de trabajo, permite, resolver los problemas materiales de subsistencia directa (trabajo de la tierra) o de trabajos complementarios (engorde, crianza de animales, actividades turísticas alternativas, etc.)

El trabajo familiar reclama la colaboración de los miembros de una familia, sea por razones sanguíneas, conyugales, de parentesco o de afinidad, para, con el trabajo mancomunado, sacar adelante solidariamente la célula misma de sociedad, pues de otra forma, sería cuando no irresoluble la prosperidad trazada por los jefes de familia; es el motivo por el cual esta prestación, en ocasiones, se debe hacer imperativamente, cuando, p. ej., el padre hace trabajar al hijo en su establecimiento para costearle sus estudios.

Constituyen contratos de trabajo en el que participan como empleador un miembro de la familia, teniendo a otro como trabajador, siendo básico que la labor a desarrollar sea para el engrandecimiento y bienestar de la familia. Es el caso de la esposa o hijos que trabajan en el taller del padre de familia.

- No debe existir conflicto entre la autoridad parental y patronal en la ejecución de estas actividades. Estimamos que tampoco

han de existir en torno a la escolaridad del hijo si se halla en edad escolar.

- Si lo antes mencionado ocurre, no existiría contrato subordinado de trabajo, en cambio, sí se presenta el verdadero conflicto que estaría determinando no tanto la existencia de un engrandecimiento familiar, sino una subordinación de trabajo de tipo capitalista; en este último caso estaríamos ante un contrato de trabajo, pasible de recalificación laboral.
- Constituye una relación de trabajo muy compleja, por eso requiere una prolija reglamentación para evitar los innumerables conflictos que se presentan al respecto.
- Estamos ante un trabajo sin relación laboral.
- Es una relación laboral que coadyuva al ejercicio del trabajo gratuito.
- Es una relación laboral híbrida: puede como no puede gestar relación laboral.
- Serán los entes juzgadores los llamados a resolver cualquier conflicto derivado de una reclamada tutela jurisdiccional, sea aplicando el principio de la voluntad de las partes o el de la primacía de la realidad cotidiana del trabajo.
- Constituyen, en ocasiones “labores no lucrativas”, p. ej. la educación del menor, las labores de la casa.
- Si a consecuencia del divorcio se disocia la relación laboral familiar entre los cónyuges, con el reparto de la sociedad de ganancias se ve satisfecha la restitución creada durante la vida laboral matrimonial, criterio aplicado también para la unión de hecho. De esta, el Derecho Civil (familia) y el Derecho del Trabajo se copulan o se excluyen.
- Será la prosperidad económica del trabajo familiar que brindará, por correlato mayores o menores derechos, incluyendo los sociales, a sus miembros.

- Es un trabajo que hay que abordarlo de manera restringida, esto es, comprometiendo a los cónyuges y los hijos.
- Es un derecho en plena ebullición y por lo mismo merece una adecuada reglamentación, no tanto recurriendo como hasta ahora a la vía de interpretación auténtica y donde los planteamientos jurídicos y sociológicos deban estar plenamente definidos.
- Las contingencias provenientes del trabajo que afecten a los miembros que trabajan son asumidas por la misma familia, o con el seguro que pudiera ostentar el otro cónyuge o padre de familia.

Trabajo familiar no remunerado

Los servicios que se prestan en el hogar o en relación con él por un miembro de la familia no genera el pago de remuneraciones de ninguna clase ni de beneficios sociales.

Expediente N° 823-85/T.T.

La relación familiar entre padre e hijo en labores comunes para el sustento familiar, sin pago de salario, no acredita una relación laboral, sino una forma especial de trabajo en familia no generadora de beneficios sociales.

Expediente N° 2352-84/T.T.

2. LA FORMACIÓN LABORAL

Una de las características de la flexibilización laboral en el Perú es la creación de los sistemas de capacitación laboral que permitan a todas las empresas captar mano de obra juvenil, sin que las una ningún vínculo laboral, con la condición de proporcionarles capacitación, tecnificación y/o adiestramiento laboral.

Estos sistemas tienen como finalidad la capacitación y tecnificación de jóvenes desocupados, a efectos de que en un futuro cercano puedan integrarse al engranaje económico de nuestra patria.

La formación laboral es aplicable a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad económica, sean del sector público o privado, teniendo las siguientes características:

1. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a las disposiciones establecidas en la Ley N° 28518 y el Decreto Supremo N° 007-2005-TR;
2. No generan vínculo laboral;
3. Genera exclusivamente los derechos y obligaciones que la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales atribuye a las partes que lo celebran;
4. Los convenios se celebran con carácter individual;
5. La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito. Existe límites en la jornada; y
6. Pago de una subvención económica, la que no está afecta a ningún tipo de retención a cargo de beneficiario, salvo que se acoja a algún sistema pensionario.

Las modalidades formativas están conformadas por:

- a. Del aprendizaje:
 - Con predominio en la Empresa.
 - Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales.
- c. De la práctica profesional.
- d. De la capacitación laboral juvenil.
- e. De la pasantía:
 - Pasantía en la Empresa.
 - Pasantía de Docentes y Catedráticos.
- f. De la actualización para la reinserción laboral.

MODALIDAD	OBJETIVO	EDAD	LÍMITE	DURACION	SUBVENCIÓN	SEG. SALUD
Aprendizaje	Acuerdo de voluntades, celebrado entre la empresa, el centro de Formación Profesional y el aprendiz.	Más de 14 años	No Señala	Proporcional a la duración de la formación y calificación.	No menor a RMV como mínimo, por jornada máxima. 15 días de subvención al año y 15 días de subvención por cada 6 meses	SI
Práctica Pre-profesional	Ejercita los aprendizajes adquiridos en una situación real de trabajo.	No Señala	No Señala	No será > a 12 meses salvo que el c. de formación profesional o universitario por reglamento determine una extensión mayor.		SI
Capacitación Laboral Juvenil	Es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de la empresa.	De 16 a 23 años de edad	20% del área, 20% de trabaj. de la empresa. Más 10% Jóvenes Discapacitados y Jóvenes madres.	No mayor a 6 meses, prorrogable hasta por un periodo similar. No mayor a 24 meses		SI
Pasantía	El beneficiario refuerza su capacitación laboral adquirida relacionada al ámbito laboral. Para estudiantes secundarios, docentes y catedráticos.	Estudiantes mayores de 14 años	No Señala	No mayor a 3 meses.		SI
Actualización Para la Reinserción Laboral	El beneficio se actualiza en la práctica para su recalificación y reinserción al mercado laboral.	Entre 45 y 65 años, desempleados	20% del personal del área y 10% del total de trabaj. Más 10% de discapacitados.	No mayor a 12 meses, prorrogables a 12 meses más por una sola vez.		SI

3. EL CONVENIO DEL APRENDIZAJE

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Su ámbito de aplicación comprende a las empresas entendidas como actividad pública y privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada.

Su finalidad es complementar la formación específica adquirida en el Centro de Formación Profesional con el objeto de consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

El convenio de aprendizaje es el acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Juvenil y el aprendiz.

El convenio debe contener:

- a) Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocina la modalidad.
- b) Nombre, edad y datos del participante que se acoja a la modalidad o su representante.
- c) Ocupación.
- d) Monto de la subvención económica.
- e) Duración del convenio.
- f) Causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.

En el convenio de aprendizaje participan:

- a. **La empresa.** Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.
- b. **El aprendiz.** Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.
- c. **El Centro de Formación Profesional.** Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

3.1 Modalidades de aprendizaje

3.1.1 Con predominio en la empresa

TEMA	DESCRIPCIÓN
Edad	Más de 14 años. Se acredita con copia del certificado de nacimiento o DNI según corresponda.
Principales requisitos	i) El aprendiz debe haber concluido, como mínimo, sus estudios primarios, lo cual se acredita ante la empresa mediante copia del certificado de estudios; ii) El CFP debe contar con un Plan Específico de Aprendizaje.
Partes	La empresa, el aprendiz y un CFP expresamente autorizado.
Plazo	No hay plazo máximo. Puede celebrarse siempre que se mantenga la condición de estudiante.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales. En caso de adolescentes: 14 años: 4 horas diarias y 24 semanales. De 14 a 17 años: 6 horas diarias y 36 horas semanales.
Subvención	No inferior a una Remuneración Mínima Vital (RMV). Si la jornada es menor a la máxima legal, el pago es proporcional.

Se caracteriza porque la formación profesional se adquiere predominantemente por la efectiva prestación de servicios en las instalaciones de la empresa.

Se efectúa mediante la suscripción de un convenio entre la empresa patrocinante, un aprendiz (concluido estudios primarios y mínimo 14 años) y Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar este tipo de modalidad.

El tiempo de duración del convenio dependerá de la extensión del proceso formativo.

Su registro se realiza en el Registro de Contratos y Convenios que aparece en la página web del MTPE: www.mintra.gob.pe, dentro de los 15 días contabilizados desde la fecha de suscripción, debiendo adjuntar:

- Archivo del convenio escaneado en formato PDF, previa firma entre el empleador, el beneficiario y el Centro de Formación Profesional.
- Plan Específico de Aprendizaje, escaneado en formato PDF.

En el caso de adolescentes entre 14 y 18 años, adicionalmente presentar:

- Certificado médico escaneado en formato PDF, que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del sector salud o de la seguridad social, según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa escaneada en formato PDF, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el Art. 60° del Reglamento de Modalidades Formativas Laborales.
- Adicionalmente presentar: Certificado de estudios primarios escaneados en PDF y Autorización del Centro de Formación Profesional para realizar esta modalidad, escaneado en PDF.

Cada sector, según corresponda, autoriza expresamente al Centro de Formación Profesional al desarrollo de la modalidad formativa.

3.1.2 Con predominio en el centro de formación profesional-prácticas preprofesionales

TEMA	DESCRIPCION
Edad	Más de 14 años. No existe edad máxima.
Principales requisitos	i) El practicante debe estar cursando estudios superiores (universitarios o técnicos); ii) El CFP debe contar con un Plan Específico de Aprendizaje.
Partes	La empresa, el practicante preprofesional y un CFP.
Plazo	No hay plazo máximo. Puede celebrarse siempre que se mantenga la condición de estudiante.
Jornada máxima	6 horas diarias o 30 semanales. En caso de adolescentes: 14 años: 4 horas diarias y 24 semanales.
Subvención	No inferior a una Remuneración Mínima Vital (RMV). Si la jornada es menor a la máxima legal, el pago es proporcional.

Conocido como Prácticas Preprofesionales, permite que la persona en formación de estudiante aplique sus conocimientos habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Se efectúa mediante la suscripción de un convenio entre una empresa, persona en formación y Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de calificación de la ocupación.

Actualmente, ya no será obligatorio llevar el libro especial, ni presentar los convenios al ministerio de trabajo, ni pago de la tasa administrativa.

Solo bastará con registrar al practicante en el T- Registro, para posteriormente declararlo en el PDT Plame.

En el caso de adolescentes entre 14 y 18 años, adicionalmente presentar:

- Certificado médico escaneado en formato PDF, que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del sector salud o de la seguridad social, según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa escaneada en formato PDF, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el Art. 60° del Reglamento de Modalidades Formativas Laborales.

3.2 Jornada

Para los casos en que el Convenio de Aprendizaje sea con predominio de la empresa, el aprendiz debe tener más de 14 años y la jornada no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 semanales.

Para los casos en que el convenio de Aprendizaje sea con predominio del Centro de Formación Profesional (prácticas preprofesionales), la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias y 30 semanales.

3.3 Obligaciones

Son obligaciones del aprendiz:

Cumplir las tareas productivas de una empresa por tiempo determinado de acuerdo a la reglamentación y normatividad tanto de la empresa como del centro de formación profesional.

Son obligaciones de la empresa:

- a. Proporcionar los medios para que el aprendiz adquiriera formación profesional, sistemática e integral de la ocupación para la cual ha sido contratado.
- b. Ejecutar las tareas correspondientes al plan específico de aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional.
- c. Abonar al aprendiz una Asignación Mensual no inferior al monto de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago, en caso la jornada formativa es de duración inferior, el pago de la subvención es de manera proporcional.
- d. Otorgar descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
- e. Otorgar descanso de 15 días subvencionado cuando la modalidad sea superior a 12 meses.
- f. Otorgar una subvención adicional equivalente a media subvención económica cada 6 meses de duración continua de a modalidad formativa.
- g. Otorgar seguro contra enfermedades y accidentes a través de EsSalud a un seguro privado con cobertura en caso de accidentes equivalente a 14 subvenciones mensuales y en caso de enfermedad 30 subvenciones mensuales.

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

- a. Planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices.
- b. Evaluar y certificar las actividades formativas.

3.4 Restricciones

No está permitido incluir aquellas personas que tengan relación laboral común con sus empleadores o empresas de intermediación que destaque personal bajo estas modalidades.

3.5 Desnaturalización

Se desnaturaliza y se extiende a una relación laboral en los siguientes casos:

- Inexistencia del convenio debidamente suscrito.
- Falta de capacitación en ocupación específica y/o desarrollo de las actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
- Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento del convenio o prórroga o si excede el plazo máximo de ley.
- Incluir como beneficiario de alguna modalidad formativa a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

3.6 Estudios

Estudios en el extranjero

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, se encuentre cursando estudios fuera del país, y desee realizar prácticas preprofesionales, el convenio será suscrito por el representante del Centro de Formación

Profesional o, en su defecto, por el funcionario que designe la embajada del país donde cursa los estudios o por la entidad que haga sus veces.

Estudiantes de derecho

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-2008-TR, los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas preprofesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. Además, el incumplimiento de esta disposición se considerará como una desnaturalización al convenio de la modalidad formativa, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de la Primacía de la Realidad, sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda.

Estudiantes de ciencias de la salud

Asimismo, de conformidad con la norma antes señalada, los estudiantes de Ciencias de la Salud desarrollarán sus prácticas preprofesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público, tendrán una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.

4. PRÁCTICA PROFESIONAL

TEMA	DESCRIPCIÓN
Edad	No existe edad mínima o máxima.
Principales requisitos	i) El practicante debe tener la condición de egresado o bachiller; ii) El CFP debe emitir una carta que presente al egresado ante la empresa.
Partes	La empresa y egresado.
Plazo	No mayor a 12 meses, salvo que la entidad educativa prevea un plazo mayor por reglamento interno.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales.
Subvención	No inferior a una RMV. Si la jornada es menor a la máxima legal, el pago es proporcional.
Ocupación	No hay lista específicamente determinada, las labores deben estar directamente relacionadas con las materias estudiadas.

La práctica profesional comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional.

Su ámbito de aplicación comprende a las empresas entendidas como actividad pública y privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada.

Esta modalidad busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Las prácticas profesionales se realizan mediante un convenio que es celebrado entre una empresa y una persona egresada de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El convenio debe contener:

- Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad.
- Nombre, edad y datos del participante que se acoja a la modalidad o su representante.
- Ocupación.
- Monto de la subvención económica.
- Duración del convenio.
- Causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.

El tiempo de duración del Convenio no es mayor de 12 meses, a excepción de que el Centro de Formación Profesional o Universidad, en su reglamento o norma similar, determine extensión mayor.

Actualmente, ya no será obligatorio llevar el libro especial, ni presentar los convenios al ministerio de trabajo, ni pago de la tasa administrativa.

Solo bastará con registrar al participante en el T- Registro, para posteriormente declararlo en el PDT Plame.

La jornada formativa no podrá ser mayor de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

4.1 Obligaciones

Son obligaciones del beneficiario:

- a. Acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
- b. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- c. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo

Son obligaciones de la empresa:

- a. Proporcionar los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
- b. Abonar al aprendiz una asignación mensual no inferior al monto de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago, en caso la jornada formativa sea de duración inferior, el pago de la subvención es de manera proporcional.
- c. Otorgar descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
- d. Otorgar descanso de 15 días subvencionado cuando la modalidad sea superior a 12 meses.
- e. Otorgar una subvención adicional equivalente a media subvención económica cada 6 meses de duración continua de la modalidad formativa.
- f. Otorgar seguro contra enfermedades y accidentes a través de EsSalud o un seguro privado con cobertura en caso de accidentes equivalente a 14 subvenciones mensuales y en caso de enfermedad 30 subvenciones mensuales.

4.2 Restricciones

No está permitido incluir aquellas personas que tengan relación laboral común con sus empleadores o empresas de intermediación que destaque bajo estas modalidades.

4.3 Desnaturalización

Se desnaturaliza y se extiende una relación laboral en los siguientes casos:

- Inexistencia del convenio debidamente suscrito.
- Falta de capacitación en ocupación específica y/o desarrollo de las actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
- Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento del convenio o prórroga o si excede el plazo máximo de ley.
- Incluir como beneficiario de alguna modalidad formativa a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
- La existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

5. DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Su ámbito de aplicación comprende a las empresas entendidas como actividad pública y privada cuyos trabajadores que estén sujetos al régimen de la actividad privada.

Esta modalidad busca que jóvenes entre 16 y 23 años que no hayan culminado o interrumpido la educación básica o que habiendo culminado estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios adquieran conocimientos teóricos y prácticos a fin de incorporarse a la

actividad económica en una ocupación específica. La jornada formativa no podrá ser mayor de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

La realización de la Capacitación Laboral Juvenil se realiza mediante un convenio, por medio del cual, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje, durante el plazo de duración del convenio, ejecutando tareas productivas señaladas en un plan específico de capacitación laboral juvenil, definido por la empresa de manera anual.

Para acreditar el convenio, el beneficiario al momento de suscribir el convenio deberá acreditar ante la empresa, mediante declaración jurada, que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

El convenio debe contener:

- Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad.
- Nombre, edad y datos del participante que se acoja a la modalidad o su representante.
- Ocupación.
- Monto de la subvención económica.
- Duración del convenio.
- Causales de modificación, suspensión y terminación del contrato.

El plazo de duración del convenio será de acuerdo a la naturaleza de la ocupación:

- **Ocupación básica** (ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación): 6 meses prorrogables por un período similar.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de 12 meses

- **Ocupación operativa** (ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación): no mayor a 24 meses. Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de 24 meses.

El registro del convenio se realiza vía Internet a través de la página web del MTPE: www.mintra.gob.pe, dentro de los 15 días contabilizados desde la fecha de suscripción, debiendo adjuntar:

- Archivo del convenio escaneado en formato PDF, previa firma entre el empleador y el beneficiario.
- Declaración jurada del joven, escaneada en formato PDF, precisándose que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

En el caso de adolescentes entre 14 y 18 años, adicionalmente presentar:

- Certificado médico escaneado en formato PDF, que acredite la capacidad física, mental y emocional para realizar las actividades formativas, expedido gratuitamente por los servicios médicos del sector salud o de la seguridad social, según corresponda.
- Declaración Jurada de la empresa escaneada en formato PDF, en la que se indique que el adolescente no realiza actividades prohibidas según lo previsto en el Art. 60° del Reglamento de Modalidades Formativas Laborales.

En el caso de personas con discapacidad, adicionalmente presentar:

- Constancia de inscripción en el Registro de Conadis, escaneada en el formato PDF.
- Certificado de discapacidad escaneado en formato PDF, expedido por los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, Defensa, del Interior o de EsSalud.

Jóvenes madres con responsabilidades familiares, adicionalmente presentar:

- Acta o partida de nacimiento escaneada en formato PDF de los hijos menores de edad que tenga a cargo.

5.1 Programa de capacitación laboral juvenil

Se elimina la obligación de presentar el plan de capacitación juvenil al ministerio de trabajo.

Actualmente solo deberás contar con el programa de capacitación laboral juvenil.

El programa debe contener los siguientes requisitos:

- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
- Plan de capacitación, que debe contener 5 horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica.
- Plazos de duración de la capacitación.
- Requisitos para la obtención de la Certificación de Capacitación Laboral Juvenil.
- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas-taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

5.2 Ocupaciones

Se clasifican en:

- Ocupaciones básicas, de poca calificación, de poca y ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en ejercicio de la ocupación.
- Ocupaciones Operativas que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

La clasificación de las ocupaciones en estos 2 niveles se consigna en un listado elaborado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, organizado a nivel de subgrupos ocupacionales en el cual se incluyen los nombres técnicos y las denominaciones más comunes de las ocupaciones del mercado (la Resolución Ministerial N° 307-2008-TR aprueba el listado de ocupaciones básicas y operativas Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil).

5.3 Número máximo de beneficiarios

El número de beneficiarios no puede exceder al 20% del total del personal del área u ocupación específica ni del 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Asimismo, para establecer el número máximo de beneficiarios, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del 20% se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del 20% por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo del porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

El límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con

discapacidad, así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

El incremento adicional del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

En el caso de empresas que cuenten con más de 3 trabajadores y menos de 10 trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

5.4 Obligaciones

Son obligaciones del aprendiz:

- a. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
- b. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- c. Observar las normas y reglamentos que rijan el centro de trabajo.

Son obligaciones de la empresa:

- a. Planificar y diseñar los programas, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- b. Proporcionar los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
- c. Abonar al aprendiz una asignación mensual no inferior al monto de la RMV que se encuentre vigente en la oportunidad del pago, en caso la jornada formativa sea de duración inferior, el pago de la subvención es de manera proporcional.
- d. Otorgar descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
- e. Otorgar descanso de 15 días subvencionado cuando la modalidad sea superior a 12 meses.

- f. Otorgar una subvención adicional equivalente a media subvención económica cada 6 meses de duración continua de la modalidad formativa.
- g. Otorgar seguro contra enfermedades y accidentes a través de EsSalud a un seguro privado con cobertura en caso de accidentes equivalente a 14 subvenciones mensuales y en caso de enfermedad 30 subvenciones mensuales.

5.5 Restricciones

No está permitido incluir aquellas personas que tengan relación laboral común con sus empleadores o empresa de intermediación que destaque personal bajo estas modalidades.

5.6 Desnaturalización

Se desnaturaliza y se extiende a una relación laboral en los siguientes casos:

- Inexistencia del convenio debidamente suscrito.
- Falta de capacitación en ocupación específica y/o desarrollo de las actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
- Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento del convenio o prórroga o si excede el plazo máximo de ley.
- La existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
- Presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual del número máximo de beneficiarios.
- Exceso de porcentajes limitativos correspondientes.

6. DE LA PASANTÍA

Se dividen en Pasantía en la Empresa y Pasantía de Docentes y Catedráticos.

6.1 De la pasantía en la empresa

Es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar el beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un convenio de Pasantía que se celebra entre:

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

- La empresa.
- El beneficiario: el que debe tener 14 años o más.
- El centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a tres meses.

TEMA	DESCRIPCIÓN
Edad	Más de 14 años.
Principales requisitos	i) Las tareas productivas se realizan de acuerdo al Plan Específico de Pasantía definido por el CFP; ii) La empresa debe adjuntar copia del documento que demuestre que el CFP se encuentra facultado para emplear esta modalidad.
Partes	La empresa, el estudiante pasante y un CFP autorizado.
Plazo	No mayor a 3 meses.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales (en caso sean mayores de edad y no cursen estudios secundarios). En el caso de estudiantes de educación secundaria, la jornada será de 2 a 4 horas diarias y de 2 a 3 veces por semana, por no más de 2 meses. En el caso de adolescentes que no cursen estudios secundarios: 14 años: 4 horas diarias y 24 semanales. De 15 a 17 años: 6 años diarios y 36 horas semanales.
Subvención	No inferior al 30% de la RMV. En el caso de estudiantes de educación secundaria, no deberá ser menor al 5% de la RMV. En caso la pasantía esté vinculada a un curso obligatorio requerido por el CFP, no es obligatorio la subvención.
Ocupación	No hay lista determinada.

6.2 De la pasantía de docentes y catedráticos

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socioeconómicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los centros de Formación Profesional.

La pasantía deberá estar directamente relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

La pasantía de docente se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

- La empresa.
- El Docente o catedrático y
- El Centro de Formación Profesional.

TEMA	DESCRIPCIÓN
Edad	No existe edad mínima o máxima.
Principales requisitos	i) La empresa debe brindar facilidades para el docente realice sus actividades productivas o de investigación; ii) El CFP planifica y monitorea el itinerario de la pasantía.
Partes	La empresa, el docente o catedrático y un CFP.
Plazo	No mayor a 3 meses.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales.
Subvención	No inferior al 30% de la RMV.

7. DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan de Entrenamiento y Actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la empresa los costos que demande el Plan de Entrenamiento y Actualización.

Por otro lado, bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de 12 meses o de 24 meses como máximo, de ser el caso, y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta actividad formativa en más de una empresa. Si la empresa, aún después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá que el convenio ha quedado desnaturalizado.

TEMA	DESCRIPCIÓN
Edad	Entre 45 y 65 años.
Principales requisitos	i) La persona debe encontrarse en situación de desempleo. En caso haya sido trabajador de la empresa, debe haber transcurrido por lo menos un año desde el cese; ii) Declaración Jurada de la persona en donde señale no haber trabajado de manera dependiente o independiente en los últimos 12 meses; iii) Contar con el Plan de Entrenamiento y Actualización previamente definido por la empresa y la persona en un máximo de 15 días calendario, y presentado ante la AAT dentro de los 5 días hábiles posteriores a dicho plazo; iv) Suscripción por única vez.
Partes	La empresa y el participante de la modalidad. La persona puede acceder a esta modalidad en una sola oportunidad.
Plazo	No mayor a 12 meses, prorrogables por única vez, hasta por un periodo similar, si se justifica en el plan respectivo.
Ocupación	No hay lista determinada.
Limitación	El número de participantes no debe exceder del 20% del personal del área u ocupación, ni del 10% del total de trabajadores contratados de manera directa. Este límite puede incrementarse en 10% siempre que esté conformado exclusivamente por personas con discapacidad.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 semanales.
Subvención	No inferior a 2 RMV.

El plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo 15 días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El plan puede ser

modificado previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo 1 vez y antes de los 3 meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificación del beneficio.

El plan de entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

- Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
- Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a 1,700 horas.
- Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de 300 horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
- Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
- Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
- Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa.
- Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

8. JURISPRUDENCIA

Convenio de prácticas pre profesionales – carga de la prueba

VISTOS: En audiencia pública del 08 de los corrientes, por sus fundamentos y, **CONSIDERANDOS:** que la demandada se limita a negar la relación laboral con la accionante por considerarla una practicante, sin embargo de lo cual no aporta ninguna prueba que acredite tal condición; que los comprobantes de caja que acompaña a fojas 26-29 no pueden demostrar por sí mismos la existencia de un convenio de Prácticas pre profesionales acreditando por el contrario el pago de una remuneración permanente por el trabajo de secretaria que desempeñaba esta parte; que tampoco ha probado la falsedad de los certificados de trabajo de fojas 44-45, ni de los demás instrumentos aportados por la accionante; que de acuerdo a lo que dispone el artículo 337° del Código de Procedimientos Civiles es obligación de las partes probar los hechos que afirman; que en consecuencia, lo resuelto por la recurrida se ajusta a ese precepto, habiendo liquidado adecuadamente todos los extremos de la demandada, los cuales cumplen los requisitos que señala la ley en cada caso; que habiéndose establecido la existencia de una relación laboral, el incumplimiento de la empresa de registrar los pagos que le hacía a la demandante en el respectivo libro de planillas, hace que se tenga por ciertos los datos remunerativos consignados en la demandada; de acuerdo a los que preceptúa el artículo 13° del Decreto Supremo 015-72-TR; que más bien, habiendo la accionante dado por concluido el vínculo laboral antes de iniciar la presente acción, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas por despido, as que tampoco han sido reclamadas en la demanda; **CONFIRMACIÓN** la sentencia de fojas 51-52, su fecha 21 de enero de 1993, que declara fundada la demanda y ordena que Tableros Peruanos S.A. pague a Marlene Josefa Dusel Paz la suma de S/. 3,410.24 por los conceptos que puntualiza: la **REVOCARON** en la parte que ordena el pago de remuneraciones devengadas, las mismas que dejaron sin efecto; actuando como vocal ponente el señor Beltrán Quiroga y, los devolvieron al Noveno Juzgado de Trabajo de Lima.

Expediente N° 1128-93-BS(S)
Lima, 12 de julio de 1993

Reposición en los practicantes

Laborar más allá de la jornada legalmente establecida, así como desarrollar actividades que correspondan al personal de la empresa, previstas en el manual de organización y funciones, son motivos para declarar el fraude a la ley de un convenio de modalidad formativa.

En el caso, para el TC quedó acreditado que la demandante había excedido la jornada establecida por la legislación y que, aún siendo practicante, se le asignaron labores que correspondían íntegramente a las de un trabajador de la entidad, tal como se desprende del Manual de Organización y Funciones. Por tal razón, se habría verificado un supuesto de fraude a la ley, configurándose un contrato laboral a plazo indeterminado y la causal de desnaturalización por fraude a la ley.

De esta forma al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante sólo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

STC N° 00857-2011-AA

El Peruano, 13 de julio de 2011

Inexistencia de despido - practicante

VISTOS: En audiencia pública del 12 de febrero del año en curso, con el informe del doctor Fernando Elías Mantero; y **CONSIDERANDO:** que las partes deben probar los hechos que afirman, principalmente: el trabajador, que existió relación laboral (artículo 32°, inciso a) y b) del Decreto Supremo N° 03-80-TR); que la actora afirma en su demanda a fojas 10 que mantuvo vínculo laboral con la emplazada desde el 3 de abril de 1989 hasta el 28 de febrero de 1990, fecha esta última en que señala fue despedida ilegal e improcedentemente del centro de trabajo, que de los documentos de fojas 1 a 8-9, ofrecidos en la demanda, así como de los que corren de fojas 17 a 19, ofrecidos en la contestación y reconocidos por la recurrente en la diligencia de comparendo a fojas 27, al igual que de la prueba confesional prestada por la demandante respecto del pliego interrogatorio formulado por la demandada y que corre a fojas 21-22 se determina que la demandante estuvo vinculada a la emplazada desde el 03 de abril al 29 de 1989 en virtud a la realización de prácticas preprofesionales como guía de turismo, en la sección de museo del banco demandado, al cual le posibilitarían obtener mayor experiencia y cumplir con los requisitos que le imponía la Universidad San Martín de Porres, la misma que solicitó la realización de las prácticas mediante oficio de fojas 15, en la que estudiaba, para obtener el bachillerato; que de acuerdo a los reiterados y uniformes pronunciamientos de los tribunales de trabajo, la situación de practicante no genera una relación de trabajo cuando no se acredita los elementos esenciales de ésta como son: oficio de presentación de la universidad, duración y función relacionada con la especialidad estudiada; que estas características no las ha probado la accionante al haberse presentado en su vinculación con la emplazada en el período indicado; que por consiguiente, no existió relación laboral entre las partes *sub litis* desde el 3 de abril al 29 de diciembre de 1989; que, por otra parte, del análisis efectuado al denominado contrato de locación de servicios de fojas 4 a 7 se desprende que el mismo resulta ser un verdadero contrato de trabajo pues presenta los elementos tipificados del mismo y que están expresados anteriormente; que en consecuencia, la actora mantuvo vínculo laboral con la emplazada desde el 1° de enero al 28 de febrero de 1990, no obstante, no se encuentra amparada por la Ley de Estabilidad Laboral al no haber superado el período de prueba de 3 meses, resultando así inexistente el despido ilegal e improcedente lo alegado; que en el caso de autos no se dan elementos para confirmar la recurrida, por los fundamentos expuestos, como si suceden con las demás acciones seguidas contra la sentencia de fojas 30-31, su fecha 20 de setiembre de 1990, que declara fundada la demanda, la que **DECLARARON** infundada en todos en todos sus extremos [...].

Expediente N° 1817-90-Lima
Lima, 04 de marzo de 1991

Desnaturalización de modalidades formativas laborales: simulación y fraude

"[...] en el periodo que prestó servicios bajo la denominada modalidad de prácticas preprofesionales, realizó labores de recepción y registro de documentos (ventanilla de atención al usuario), siendo dichas labores de carácter permanente en la institución demandada, las mismas que realizó

en el primer período bajo la denominación de contrato de trabajo por servicios específicos. En tal contexto se puede concluir que la situación descrita configura fraude a la ley, quedando acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, también, en el segundo periodo de servicios.

Expediente N° 006-2007-PA/TC Arequipa

Lima, 31 de agosto de 2009

CASOS PRÁCTICOS

Caso 1: Registro extemporáneo de contrato a tiempo parcial

La Asociación Educativa “Los Angelitos”, asociación que se dedica a la enseñanza educativa, celebró un contrato de trabajo a tiempo parcial con el señor Ramón Caceres Lopez bajo el régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, nos pide asesoría respecto a este tipo de contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial es aquel en que el trabajador labora para un determinado empleador y trabaja determinados días del mes o determinadas horas, por menos de 4 horas diarias de labor.

Este contrato deberá celebrarse por escrito y ser puesto en conocimiento para su registro y aprobación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el término de 15 días naturales desde su suscripción. Su presentación es en forma gratuita. Si el contrato se presenta en forma extemporánea, el empleador se verá obligado a pagar el 0.88% de la UIT (Procedimiento N° 37 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Resolución Ministerial 285-2007-TR de fecha 28.10.2007).

Se recuerda que dentro de los beneficios laborales que no se les otorga a estos trabajadores contratados a tiempo parcial, tenemos a las vacaciones, CTS e indemnización por despido siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 4 horas

diarias o en su conjunto sea menor a 20 horas semanales. Sólo se tendrá derecho de las gratificaciones legales, asignación familiar y a las utilidades que obtenga la empresa.

Caso 2: Prórrogas de los contratos modales

Una persona viene desempeñándose como secretaria. A la fecha tiene acumulado tres años de servicios bajo un contrato modal por inicio de actividad. ¿Se le puede seguir contratando bajo otro contrato modal, y por cuánto tiempo más?

Si, porque si bien ha llegado al límite máximo para los contratos de inicio de actividad, puede realizarse la prórroga de su contratación por dos años más, pero a través de otro contrato modal, siempre que se sustente los motivos temporales de su nueva contratación.

CAPÍTULO IV: TRABAJO A DOMICILIO, CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD O ADOLESCENTES Y EXTRANJEROS

1. TRABAJADORES A DOMICILIO

1.1 Concepto

El contrato 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.

1.2 Efectos jurídicos – Relación laboral

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

1.3 Excepciones al trabajo a domicilio

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.

1.4 Formalidades

Como consecuencia de la celebración de este tipo de relación laboral, el contrato de trabajo a domicilio deberá formalizarse por escrito, remitiéndose una copia a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su respectivo registro.

(Número de Orden 40 del Decreto Supremo N°016-2006-TR, Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

Siendo el contrato de trabajo a domicilio una excepción a la regla de los contratos laborales prestados en el establecimiento del empleador, éste (el empleador) se encuentra obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, el cual sustituye para todos sus efectos jurídicos el PDT N° 601 Planillas Electrónicas del régimen laboral común (Excepto para los casos incursos dentro de lo contemplado en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR) o T-Registro y PLAME, según corresponda.

1.5 Información que debe consignarse en el registro

En el registro se consignará lo siguiente:

1. Los datos de identificación del trabajador.
2. La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa del Trabajo.
3. El número de carné de inscripción del trabajador en el Seguro Social de Salud (EsSalud), de ser el caso.
4. La calidad y naturaleza de la obra encomendada y a la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación.
5. El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza.
6. El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o que resulte por acuerdo convencional.
7. El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y al modalidad y título en los que otorga estos últimos; y

8. Cualquier otra o indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

1.6 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 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, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

1.7 Derechos sociales

El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

1. Primero de mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas en el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios siguientes:
2. Vacaciones, equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador.
3. Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestado al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los 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 anteriormente, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un periodo igual o menor de un mes. En dicho 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.

1.8 Régimen pensionario y salud

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990, y en el Régimen de prestaciones de Salud, del Seguro Social en Salud, regulado por la Ley N° 26790 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio.

No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, comprendido en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

1.9 El “Teletrabajo”

El “teletrabajo” considerado como la nueva realidad productiva de los últimos tiempos, dentro de los países desarrollados ha causado hasta el momento variadas manifestaciones dentro del campo doctrinario. Consiste en el trabajo virtual que ha surgido a consecuencia del esplendor que la informática y las telecomunicaciones audiovisuales han advertido en los últimos tiempos, remozando una labor en expansión: el trabajo a domicilio. En efecto, con la ayuda de la ciencia informática y de las telecomunicaciones una persona o grupo de ellas en sus propios domicilios o lugares designados por ellos, pero fuera de las instalaciones de las empresas; en ciertas ocasiones incluso fuera del territorio nacional de referencia, con la ayuda de un ordenador interconectado, puede el “teletrabajador” efectuar “a distancia” un

trabajo como si estuviese en la propia empresa. De esta manera las empresas han visto “descentralizadas” las actividades de sus recursos humanos, y con ello evitan espacios, servicios varios y los empleadores más audaces, la protección social prodigada al trabajador subordinado.

Para que el “teletrabajo” se materialice es necesario disponer de al menos de dos caracteres bien definidos: alta tecnología en el dominio de las telecomunicaciones y ordenadores de parte del dador del empleo, y, de parte del “teletrabajador” conocimientos técnicos bien precisos, ubicados entre los mediados y altos cuadros que habitualmente laboran en una empresa. A partir de esta constatación se han tejido una serie de supuestos de hechos; a saber, que, por lo costoso de la tecnología y su implementación domiciliaria, corre a cargo del empleador. Asimismo, por la alta profesionalidad del operador a distancia o “teletrabajador”, la empresa remunera bien al mismo tiempo que exige grandes resultados en el dominio del trabajo propuesto, en ocasiones sin horario ni días de trabajo preestablecido, convirtiéndose en un contrato de trabajo de retén. Ahora bien, esta conjunción de caracteres ha hecho adoptar la posición doctrinaria y jurisprudencial de que el “teletrabajo” es una variable del trabajo a domicilio.

2. CONTRATACIÓN DE MENORES Y ADOLESCENTES

Se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad y adolescente desde los doce hasta cumplir dieciocho años de edad. El Estado protege al concebido para todo lo que le favorece. Si existiera duda acerca de la edad de una persona, se le considerará niño o adolescente mientras no se pruebe lo contrario.

Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el Código del niño y Adolescente (Ley N° 27337 del 07-08-2000). 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.

Edades requeridas para trabajar en ciertas actividades.

Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:

- Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:
 - Quince años para labores agrícolas no industriales.
 - Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; y
 - Diecisiete años para labores de pesca industrial.
- Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

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.

Relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las y los adolescentes.

2.1 Trabajos peligrosos

De acuerdo a lo prescrito por el Decreto Supremo N° 07 -2006-MIMDES, ha determinado que existen trabajos prohibidos para los adolescentes, las cuales son:

2.1.1 Trabajos peligrosos por su naturaleza

Son aquellos que por su característica intrínseca de la actividad laboral representan riesgo para la salud y seguridad de las y los adolescentes.

- Trabajos en minas de oro u otros en explotación de canteras, trabajo subterráneo y excavaciones, lavaderos de oro y sacadores de piedra.
- Trabajos en los que se utilice maquinarias y herramientas de tipo manual o mecánico y equipos especializados y que requiere capacitación y experiencia; estas actividades son características en la agricultura, la imprenta, metalmecánica, la construcción, industria maderera, industria alimentaria y cocina, manejo de vehículos de transporte y operación de equipos de demolición.
- Trabajos que impliquen el contacto y/o exposición con productos o sustancias químicas peligrosas.

Industrias químicas: combustibles, carburantes, pinturas, anticorrosivos, esponjas, asbesto o cemento.

Industria Automotriz: talleres de servicio automotor, embragues, frenos y otros similares.

Industria de hidrocarburos: estaciones de servicios y velas.
Agroindustria: exposición a agroquímicos y fumigación. *Industria de la cerámica:* comercio de arena.

Industria de plástico: fabricación de poliuretanos, producción de plástico y caucho sintético.

Industria de lavandería y tintorería: limpieza líquida y en seco, secado planchado y teñido.

Industria Pirotécnica: exposición y manipulación de pólvora.

Industria de fundición: exposición y manipulación de acero, cobre, hierro, vidrio o cualquier otro metal, no importando la función que desempeñan.

Esfera doméstica: uso de ácido muriático, lejía, desinfectantes, plaguicidas, insecticidas y similares.

- Trabajos que se realizan en la fabricación artesanal de ladrillos.
- Trabajos en horarios nocturnos entre 19:00 hr. y 7:00 hr.
- Trabajos en alta mar, bajo el agua referido a las actividades desarrolladas y asociadas a la pesca industrial y artesanal; a la recolección de corales, moluscos y algas; así como a la recuperación de redes y cajones de aire comprimido, inspección de diques, reparación de embarcaciones en alta mar y trabajos bajo el agua.
- Trabajo en industria pesquera artesanal referido a extracción, traslado, comercialización de peces, corales, moluscos y algas.
- Trabajos en altura superiores a dos metros; característicos de los trabajos de limpieza de vidrios en edificios, reparación de techumbres, armado de andamios, estructuras, etc.
- Trabajos en sistemas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica que implique contacto directo con electricidad; como la instalación reparación y mantenimiento de instalaciones eléctricas.
- Trabajos con exposición a ruidos continuos e intermitentes superiores a 60 decibeles o a ruido de impacto. En esta categoría se incluyen los trabajos de aeropuerto, aserraderos, maestranzas, perforaciones, transporte público, discotecas, comercio público, o cualquier labor que implique la exposición continua o sistemática al ruido.
- Trabajos en contacto a radiaciones ionizantes y no ionizantes; la exposición puede ser directa o indirecta. Los trabajos en laboratorios de rayos X, aeropuertos, hospitales, fábricas de iluminación y similares.
- Trabajos en contacto con residuos de animales deteriorados; con glándulas, vísceras, sangre, huesos, cueros, pelos y desechos

animales; y en contacto con animales portadores de enfermedades infecto contagiosas. Trabajos como: camales, crianza de animales, comercio, transporte, procesamiento y venta de carne.

- Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas en establecimientos de consumo inmediato. Se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juegos de azar y similares.
- Trabajos realizados en ambientes nocivos como centros nocturnos, prostíbulos, salas de juego de azar, salas o lugares de espectáculos obscenos, talleres donde se grave, imprima, fotografíe, o filme material pornográfico donde los niños, niñas, y adolescentes desarrollan o están expuestos a actividades de fotografía, diseño, producción, reproducción, impresión, comercialización y distribución de estos materiales.
- Trabajos que por su propia seguridad y la de otras personas estén sujetos al desempeño del adolescente, suponen la utilización de éstas y estos en actividades de cuidado y vigilancia, sea de ancianos, enfermos, niñas, niños o parientes, así como el cuidado de predios y lugares que requieran protección.
- Trabajos en espacios cerrados, estrechos o aislados y sin ventilación, como en talleres de confecciones, kioskos y otros similares.
- Trabajos con exposición a temperaturas extremas de manera continua o intermitente. Son las que se desarrollan en lugares fríos, donde se almacenan alimentos y elementos para su conservación. Entre estos se cuentan frigoríficos de frutas, carnes, bulbos de flores y fábricas de hielo. También son aquellas que se desarrollan en lugares con altas temperaturas como hornos de panadería, hornos, hornillos, fogones y cocinas; fundiciones, lavanderías y otros similares.

- Trabajos en levantamiento y traslado manual de carga, que exceda de los límites permitidos. Corresponde a actividades de carga, descarga y traslado continuo e intermitente de elementos. Entre las actividades características de este tipo de trabajo se encuentran estibadores, desestibadores, transportistas, manuales en mercado, muelles o almaceneros.
- o Trabajo recolectando y seleccionando basura, residuos u otros similares.

2.1.2 Trabajos peligrosos por sus condiciones

Son aquellos cuyos lugares en los que las y los adolescentes desarrollan su actividad laboral pueden determinar perjuicio para su desarrollo integral:

- Trabajos en jornadas extensas, por encima de las 6 horas diarias.
- La actividad laboral que se realiza con ausencia de medidas de higiene como condición de seguridad.
- El trabajo que se realice en medios de transporte público, interurbano o interprovincial, tales como cobradores, terramozas y otros similares.
- El trabajo que, por su horario distancia o exigencias, impida la asistencia al centro educativo, socializarse entre pares o comunicarse con su familia de origen.
- Los trabajos en los que las y los adolescentes estén expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- El trabajo doméstico o aquellas actividades que retienen al adolescente en el lugar donde labora y que impiden la supervisión o inspección del trabajo.
- Trabajos en ambientes de espectáculos, tales como circos, ambientes de grabación o similares, cuando expongan a los adolescentes a riesgos para su integridad física, psicológica y moral.

2.2 Competencia para autorizar el trabajo de adolescentes

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

- El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relaciones 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.

2.3 Requisitos para la autorización del trabajo

Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:

- Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela.
- 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
- Que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

2.4 Jornada de trabajo

El trabajo del adolescente, entre los quince y 17 años no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales. Para los que tienen entre 12 y 14 años, su jornada de trabajo no debe exceder de 4 horas diarias o 24 semanales.

Se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 07:00 pm y las 7:00 a.m. El juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes a partir de los 15 hasta que cumplan los 18 años, siempre que éste no exceda de 4 horas diarias. Fuera de esta autorización queda prohibido el trabajo nocturno de los adolescentes.

2.5 Remuneración

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

Los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatibles su trabajo con la asistencia regular a la escuela.

2.6 Vacaciones

El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

2.7 Seguridad social

Los adolescentes que trabajen bajo cualquiera de las modalidades descritas anteriormente tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones.

Los trabajadores adolescentes independientes podrán acogerse a este beneficio abonando sólo el 10% de la cuota correspondiente al trabajador de una relación de trabajo dependiente.

2.8 Ejercicio de los derechos laborales colectivos

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

3. CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

Los empleadores, cualquiera que fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establecidos por la Legislación y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Se presenta el contrato de trabajo, se paga la tasa y se adjunta sólo una declaración jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por la ley y cuenta con la experiencia laboral requerida por la misma, es decir ya no necesita presentar copias del título, constancias de trabajo, ni acreditar la garantía del retorno.

3.1 Límites para su contratación

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros.

Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

Para determinar el 20% del número total de servidores a que se refiere el párrafo anterior, se procederá de la siguiente manera:

- Se tomará el total del personal de la planilla, computando a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.
- Luego, se determinará el porcentaje que representa los trabajadores nacionales y el porcentaje que representen los trabajadores extranjeros.
- Se comparará el porcentaje que representa los trabajadores extranjeros frente el porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

3.2 Exceptuados de los trámites de contratación de personal extranjero

No se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros en los siguientes supuestos:

- Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- Al extranjero con visa de inmigrante;
- Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.
- Al personal de empresa extranjera dedicada al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.
- Al personal extranjero que labore en empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
- Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país.
- Al inversionista extranjero, que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país.
- 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 5 UIT.
- Los artistas, deportistas y, en general, aquellos que actúen en espectáculos públicos en el Territorio de la República durante un período máximo de tres meses al año.

El personal comprendido en este artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689 (05-11-91).

3.3 Formalidad de los contratos

Los contratos de trabajo al personal extranjero deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar, además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La Autoridad competente a otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato.

En el contrato de trabajo se deberá consignar como mínimo:

- 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.
- Los datos identificatorios del trabajador: nombres, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.
- 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.
- La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada por la Ley de CTS.

En el contrato se deberá desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie. La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo correspondiente.

Se deberá incluir tres cláusulas especiales en donde conste lo siguiente:

- Que la aprobación de 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 el 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 de la misma ocupación.

3.4 Exoneración de los porcentajes limitativos

Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos en los casos siguientes:

- Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
- Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial especializado.
- 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 enseñanza de idiomas.
- 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.
- Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

3.5 Aprobación de los contratos

Estos contratos necesariamente requieren de la aprobación por parte de la Autoridad de Trabajo, para lo cual la solicitud de aprobación de

contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción, donde el trabajador no se encuentra incurso en las limitaciones antes descritas. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando la considere conveniente.

La autoridad Administrativa de Trabajo responsable del trámite llevará un registro de contratos de trabajo del personal extranjero. La autoridad Administrativa de Trabajo Regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

3.6 Inspección 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:

- Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en el Decreto Legislativo N° 689.
- Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato de trabajo.
- Incumplimiento de la ejecución de los contratos de trabajo.
- Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato.
- Incumplimiento de cualquiera otra obligación prevista en el Decreto Legislativo N° 689.

La Autoridad Administrativa de trabajo encargada del trámite de aprobación dispondrá la realización de inspecciones periódicas y con criterio selectivo. Dicha autoridad impondrá las multas y conocerá de los reclamos y apelaciones. Si de la visita inspectiva se estableciera que el empleador ha incurrido en alguno de los actos sancionables

señalados anteriormente, entonces la Autoridad Administrativa de trabajo competente requerirá que se regularice la situación contractual, en el término máximo de 1 mes, sin perjuicio de la multa respectiva y de la acción judicial pertinente que tales actos puedan haber generado.

Se no regularizarse la situación en el término concedido, se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el cumplimiento, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores, con sujeción a las normas vigentes sobre el particular. Contra lo resuelto en primera instancia se podrá interponer el recurso de apelación.

El inspector velará especialmente que al momento de su visita inspectiva el trabajador posea la calidad migratoria habilitante. Y en caso se constate que el trabajador se encuentre laborando sin la calidad migratoria habilitante, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplirá con comunicar a la Autoridad Migratoria para que tome las medidas correspondientes.

3.7 Derechos y obligaciones del personal extranjero

Las remuneraciones derechos y beneficios del personal extranjero, en ningún caso deberán ser menores de los reconocidos por el régimen laboral de la actividad privada.

Lucro cesante – Indemnización, en el supuesto de que el empleador resolviera de manera injustificada el contrato del trabajador extranjero, al igual que en el caso de la resolución arbitraria de los contratos sujetos a modalidad del régimen laboral común, éste debe abonar como indemnización una remuneración y media por cada mes completo dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

Vacaciones, en el caso de las vacaciones se ha establecido una particularidad para los trabajadores extranjeros, el cual consiste en

que estos trabajadores podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por 2 o más años.

3.8 Impuesto a la renta

En relación a las rentas afectas que el trabajador extranjero pudiere generar, debe señalarse que, en efecto, los ingresos que perciba un trabajador extranjero una vez que obtenga la calidad migratoria habilitante, se encuentran afecto al impuesto a la renta de quinta categoría como un trabajador nacional.

No obstante, el inciso c) del artículo 20° del Decreto Supremo N° 122-94-EF Reglamento de la Ley del impuesto a la renta, establece que si el trabajador extranjero tiene la condición de no domiciliado, no constituye renta gravable de quinta categoría los siguientes conceptos que se paguen por el servidor, su cónyuge e hijos:

- Los pasajes al inicio o término del trabajo.
- La alimentación y hospedaje generados durante los 3 meses de residencia en el país.
- El transporte al país e internación del equipaje, menaje de casa, al inicio del contrato.
- Pasajes a su país de origen por vacaciones devengadas durante el plazo de vigencia del contrato de trabajo.
- Transporte y salida del país del equipaje y menaje de casa, al término del contrato.

Los citados conceptos serán gastos deducibles para el empleador del trabajador extranjero, a efectos de la determinación de su renta de tercera categoría, y siempre que se especifiquen en el contrato de trabajo que dichos gastos serán asumidos por la empresa.

Los extranjeros que, durante su permanencia en el país, realicen actividades generadoras de rentas de fuentes peruanas, deberán entregar a las autoridades migratorias al momento de salir del país uno de los siguientes documentos:

- Certificado de Rentas y Retenciones (Formulario N° 1492).

Es emitido por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos. Su vigencia es de treinta (30) días calendario contados a partir de su emisión. Se tendrá presente la fecha de emisión del último certificado entregado al extranjero y utilizado por éste al momento de salir del país.

- Certificado de Rentas y Retenciones generado por SUNAT Operaciones en Línea (Formulario N° 1692)

Es emitido y firmado por el pagador de la renta, el empleador o los representantes legales de éstos. Se generará automáticamente, y, una vez firmado, podrá ser utilizado por el ciudadano extranjero. Podrán imprimirse cuantos certificados sean necesarios, según la necesidad de viaje del extranjero. Su vigencia es de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de presentación a través de la SUNAT.

Para la emisión de los citados certificados se tendrá en cuenta el período comprendido entre la fecha de emisión del último certificado entregado al extranjero y la fecha en que se emite el nuevo certificado.

En caso de no contar con un certificado anterior, comprenderá todas las rentas pagadas o puestas a disposición hasta la fecha de emisión del certificado. En ningún caso, dicho certificado se comprenderá rentas por un período mayor a doce (12) meses anteriores a la fecha de su emisión.

Si el ciudadano extranjero durante su permanencia en el país hubiese percibido rentas de dos o más personas, empresas o entidades deberá solicitar a cada una de ellas el certificado correspondiente, debiéndose entregar tantos certificados como empleadores o pagadores de renta haya tenido.

Los ciudadanos extranjeros presentarán declaración jurada en los siguientes casos:

- Cuando no se les hubiera retenido el Impuesto a la Renta por cuanto el pagador de las rentas era una entidad no domiciliada.

Para tal efecto presentarán el Formulario N° 1494, "Declaración Jurada de Haber Pagado Directamente el Impuesto"; así como la copia del comprobante de pago correspondiente.

- Cuando hubieran ingresado al país con visa de artista, religioso, estudiante, trabajador, independiente o inmigrante y que hubieran realizado actividades que no impliquen la generación de rentas de fuente peruana.

Para tal efecto presentarán, el Formulario 1495, "Declaración Jurada de Haber Realizado Actividades que no Impliquen la Generación de Rentas de Fuente Peruana".

4. TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

4.1 Comunidad andina

La **Comunidad Andina (CAN)** es un Organismo Regional de cuatro países que tienen un objetivo común: alcanzar un desarrollo integral, más equilibrado y autónomo, mediante la integración andina, sudamericana y latinoamericana. El proceso andino de integración se inició con la suscripción del Acuerdo de Cartagena el 26 de mayo de 1969.

Antes de 1996, era conocida como el **Pacto Andino** o **Grupo Andino**.

En la actualidad está constituida por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, además de los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración (SAI).



Primacía del Derecho Comunitario, este ordenamiento goza de prevalencia respecto de ordenamiento jurídicos de los países miembros y respecto de las normas de Derecho Internacional, así, en caso de presentarse contradicción entre una norma nacional y una contenida en el ordenamiento jurídico andino prevalecerá esta última, al igual que al presentarse antinomias entre el Derecho comunitario y las normas de Derecho Internacional. Los países miembros son los principales responsables de aplicar correctamente las normas comunitarias.

Aplicación o Aplicabilidad Directa o Inmediata, el Derecho andino forma parte integrante del ordenamiento jurídico de cada uno de los países de la CAN por lo que no requiere norma interna para su aplicación en los países miembro.

Autonomía del Ordenamiento Jurídico Andino, el ordenamiento comunitario no deriva del ordenamiento de los Países Miembros, sino del Tratado Constitutivo de la Comunidad. Así en virtud de su autonomía no depende ni se halla subordinado al ordenamiento interno, de origen internacional, de dichos países.

Para su validación los textos jurídicos, así como su interpretación jurídica, se publican en la **Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena**, los mismos que pueden encontrarse en la página web de la comunidad andina (www.comunidadandina.org).

4.2 Decisión N° 545: Instrumento andino de migración laboral

Mediante la Decisión 545, la Comunidad Andina de Naciones emitió el instrumento Andino de Migración Laboral, por el cual los ciudadanos nacionales de un país andino tienen derecho a circular libremente, a no ser discriminados y a permanecer en cualquier otro País Miembro de la CAN con fines laborales bajo relación de dependencia. (Artículo 1° de la Decisión).

El referido instrumento es de aplicación a los trabajadores migrantes andinos, quedando excluidos el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

Instructivo para la aplicación de la Decisión 545

• Los trabajadores migrantes andinos deben tener un trato igual que un trabajador nacional, debiendo por tanto sujetarse a la normatividad laboral vigente aplicable a nuestros nacionales, sin que esto implique un trato mejor o más privilegiado que el de un nacional.

• Resolución Ministerial 318-2010-TR (21/12/2010)

4.3 Categorías de trabajadores migrantes andinos

Según lo establece la Decisión, existen cuatro tipos de trabajadores migrantes andinos:

- (i) Trabajador con Desplazamiento Individual, es aquél que se traslada a otro país andino con fines laborales, por:
 - Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia,

- Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

(ii) Trabajador de empresa, aquél que se traslada a otro país miembro por un periodo superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual trabaja bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga un curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

(iii) Trabajador de temporada, aquél que se traslada a otro país para realizar labores cíclicas o estacionales. En este caso se requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que se desarrolla. Asimismo, se le deberá garantizar el alojamiento y pagos de traslado.

(iv) Trabajador fronterizo, aquél nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro de la Comunidad Andina, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país de la comunidad para cumplir su actividad laboral.

4.4 Tratamiento tributario al trabajador migrante andino

La Decisión N° 578: Régimen para evitar la doble tributación y prevenir la evasión fiscal entre los países de la Comunidad Andina; tiene como finalidad básica evitar la doble tributación sobre una misma renta o patrimonio en la subregión andina, generando así un mecanismo para prevenir la evasión fiscal, un incentivo para la inversión extranjera y el comercio fluido entre los Países Miembros. Es importante considerar que cualquier interpretación o aplicación que se haga de la mencionada Decisión debe tener en cuenta dicho objetivo esencial.

Como regla general las rentas se gravan en la fuente productora donde se realizan las actividades, así tenemos que las rentas provenientes de

prestación de servicios personales como las remuneraciones, honorarios, sueldos, salarios, beneficios y compensaciones similares, percibidos como retribuciones de servicios prestados por empleados, profesionales, técnicos o por servicios personales en general incluidos los de consultoría, sólo serán gravables en el territorio en el cual tales servicios fueren prestados; con excepción de sueldos, salarios, remuneraciones y compensaciones similares percibidos por:

- Las personas que presten servicios a un País Miembro, en ejercicio de funciones oficiales debidamente acreditadas; estas rentas sólo serán gravables por ese País, aunque los servicios se presten dentro del territorio de otro País Miembro.
- Las tripulaciones de naves, aeronaves, autobuses y otros vehículos de transporte que realizaren tráfico internacional, estas rentas sólo serán gravables por el País Miembro en cuyo territorio estuviese domiciliado el empleador.

Informe N° 183-2010-SUNAT/2B0000

•En el marco de la Decisión 578, una persona natural extranjera domiciliada en un país de la Comunidad Andina que viene al Perú a prestar servicios como trabajador dependiente, adquirirá la condición de domiciliado en el país si reside o permanece en el territorio nacional más de 183 días calendario en un periodo cualquiera de 12 meses, en cuyo caso la adquisición de dicha condición surtirá efecto a partir del siguiente ejercicio gravable.

•Sin embargo, aun cuando todavía no califique como domiciliada en el Perú, dicha persona natural tiene derecho a tributar por sus rentas provenientes del trabajo dependiente obtenidas en el Perú, desde el primer día de su permanencia en el mismo, considerando la deducción anual de 7 UIT establecida en el artículo 46° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta y la escala progresiva acumulativa prevista en el artículo 53° del mismo TUO.

•Publicado el 15 de diciembre de 2010

4.5 Decisión 546: Instrumento andino de seguridad social

Los trabajadores migrantes andinos y sus beneficiarios tienen derecho a recibir igual trato que los nacionales del País Miembro de su residencia en todas las prestaciones de seguridad social.

Los trabajadores migrantes andinos tenemos derecho:

- A la **conservación de los derechos adquiridos** y a la continuidad entre las afiliaciones a los sistemas de seguridad social de los países andinos.

- A **percibir las prestaciones sanitarias**, incluidas las de emergencia y urgencia médica, durante la residencia o estadía del trabajador o sus beneficiarios en el territorio de otro País Miembro de la CAN.
- A la totalización de los períodos de seguro, de manera que los aportes al seguro social en un País Miembro se sumen a los aportes en otros países andinos.
- A percibir las pensiones económicas por vejez o jubilación, invalidez o muerte teniendo en cuenta la totalidad de los aportes en los demás países de la CAN. Los ciudadanos que recibamos pensiones tenemos derecho a pagar los impuestos derivados de éstas únicamente en el País Miembro en cuyo territorio se halle situada nuestra fuente productora.

4.6 Decisión 547: Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

Todos los trabajadores en la Subregión tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los **trabajadores andinos** tenemos derecho:

- A **tener servicios de salud en el trabajo y acceso a la atención de primeros auxilios** en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina y contar con sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales y otras contingencias de fuerza mayor.
- A **interrumpir nuestra actividad cuando consideremos que existe un peligro inminente** que ponga en riesgo nuestra seguridad o la de otros trabajadores.
- A que **los empleadores garanticen el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger nuestra salud y el**

bienestar laboral y a participar en la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa.

- A **ser informados sobre los riesgos laborales** vinculados a las actividades que realicemos y sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar nuestra seguridad y salud.
- A **solicitar a la autoridad competente** la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideremos que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud.
- A **conocer los resultados de nuestros exámenes médicos**, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral y a la confidencialidad de dichos resultados.

Por su parte, los empleadores garantizarán una protección especial a los siguientes trabajadores:

- A quienes se encuentren **en discapacidad** y sean especialmente sensibles a los riesgos laborales.
- A las trabajadoras **durante el periodo de embarazo o lactancia** que desempeñen actividades que normalmente resulten peligrosas.

Está prohibida la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental.

5. CONVENIOS PARA EVITAR LA DOBLE TRIBUTACIÓN

Con la finalidad de resolver los problemas derivados de la doble imposición internacional, el Perú ha iniciado un proceso de negociaciones bilaterales para la suscripción de "Convenios para Evitar la Doble Tributación". A la fecha han sido suscritos convenios con Chile, Canadá y Brasil.

Certificado de Residencia en el Perú

El certificado es utilizado por los contribuyentes, previamente inscritos en el Registro Único del Contribuyente –RUC, que necesiten acreditar su condición de residentes en el Perú, conforme con lo establecido en

los Convenios para evitar la doble imposición y prevenir la evasión tributaria, a fin de hacer efectiva la aplicación de los beneficios establecidos en dichos convenios. El Certificado de Residencia tendrá un plazo de vigencia de cuatro (04) meses contados a partir de la fecha de su entrega al contribuyente.

Para evaluar su condición de residente, se requiere el movimiento migratorio. Para el cómputo del plazo de permanencia en el Perú se toma en cuenta los días de presencia física, aunque la persona esté presente en el país sólo parte de un día, incluyendo el día de llegada y el de partida.

El Formulario que se utilizará es físico y se denomina "Solicitud de emisión del Certificado de Residencia en el Perú". Se puede descargar de la página web: www.sunat.gob.pe

5.1 CDI: Perú - Chile

El convenio para evitar la doble imposición (CDI) entre Perú y Chile entró en vigencia desde el 1º de enero de 2004.

Para el caso de sueldos y salarios el artículo 15 del CDI ha establecido que las rentas obtenidas por el trabajo dependiente realizado por un residente chileno en razón de su empleo sólo se gravasen en Chile, salvo que el empleo (las labores) se realice en el Perú, en cuyo caso las rentas obtenidas podrán afectarse a la jurisdicción del Perú.

Bajo este supuesto, la tasa aplicable será del 30% sobre los ingresos brutos, en aplicación del inciso f) del artículo 76 de la Ley del impuesto a la renta, concordado con el artículo 54º del mismo dispositivo.

Sin perjuicio de lo anterior, las remuneraciones se gravarán exclusivamente en Chile si es que se cumplen concurrentemente las siguientes situaciones:

- El trabajador permanece en el Perú durante períodos cuya duración o exceda en conjunto de 183 días en cualquier periodo

de 12 meses que comience o termine en el año tributario considerado.

- Las remuneraciones se pagan por o en nombre de una persona que no sea residente en el Perú, y
- Las remuneraciones no se imputen a un establecimiento permanente o una base fija que una persona tenga en el Perú.

5.2 CDI: Perú-Canadá

El convenio para evitar la doble imposición internacional entre los Gobiernos del Perú y Canadá fue suscrito por ambos países el 20 de julio de 2001, aprobado el 11 de diciembre de 2002 (Resolución Legislativa N° 27904), ratificada el 05 de febrero de 2003 (Decreto Supremo N° 022-2003-RE) y vigente desde el 01 de enero de 2004 en su artículo 15° que los sueldos, salarios y otras remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado Contratante (Perú) por razón de un empleo sólo pueden someterse a imposición en ese Estado, a no ser que el empleo se realice en el otro Estado Contratante (Canadá). Si el empleo se realiza de esa forma, las remuneraciones derivadas del mismo pueden someterse a imposición en ese otro Estado.

No obstante, lo dispuesto, las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado Contratante (Perú) por razón de un empleo ejercido en el otro Estado Contratante (Canadá) sólo pueden someterse a imposición en el primer Estado (Perú) si el perceptor no permanece en total en el otro Estado, en uno o varios períodos por más de ciento ochenta y tres días en cualquier período de doce meses contados a partir del primer día o del último día del año calendario de que se trate y ya sea que:

- La remuneración total percibida en el otro Estado Contratante (Canadá) en el año calendario de que se trate, no exceda de diez mil dólares canadienses (\$ 10,000) o su equivalente en moneda peruana o de la cantidad que, en su caso, se especifique y

acuerde mediante el intercambio de notas entre las autoridades competentes de los Estados Contratantes; o

- Las remuneraciones se paguen por, o en nombre de una persona que no sea residente del otro Estado (Canadá), y dicha remuneración no se soporte por un establecimiento permanente o una base fija que la persona tenga en el otro Estado.

No obstante, las remuneraciones obtenidas por razón de un empleo ejercido a bordo de un buque o aeronave explotado en tráfico internacional por un residente de un Estado Contratante (Perú) sólo será sometido en este Estado (Perú), a menos que la remuneración se obtenga por un residente del otro Estado Contratante (Canadá).

5.3 CDI: Perú-Brasil

El convenio para evitar la doble imposición internacional entre los Gobiernos del Perú y Brasil fue suscrito por ambos países el 17 de febrero de 2006 sigue, en líneas generales, los criterios fijados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) a través de sus sucesivos Modelos de Convenio.

El convenio establece criterios de imputación y tributación de las distintas categorías de renta que son aplicables por Perú y Brasil.

El convenio incorpora la cláusula relativa a las rentas del trabajo dependiente (excluidas las dietas de los miembros del Directorio, las pensiones, anualidades y pagos del Sistema de Seguridad Social así como las remuneraciones de los funcionarios públicos) consistente en atribuir inicialmente la obligación de tributar únicamente en el Estado de residencia de la persona que realiza el trabajo y reconocer el derecho de tributación compartida entre los Estados de residencia del trabajador y de la fuente (donde reside quien paga la remuneración) cuando el trabajo se ejerce en el otro Estado.

Asimismo, el Convenio sigue la regla consistente en atribuir el derecho exclusivo de imposición al Estado de residencia del trabajador que

percibe la remuneración cuando se da la concurrencia de una serie de circunstancias en concreto:

- El trabajador (peruano) que percibe la remuneración no permanezca en el otro Estado (Brasil), en uno o varios períodos, más de 183 días en cualquier período de 12 meses que comience o termine en el año tributario considerado.
- Las remuneraciones sean pagadas por o en nombre de un empleador que no sea residente del otro Estado (Brasil).
- La carga económica de las remuneraciones no sea soportada por un establecimiento permanente o una base fija que el empleador (brasileño) tenga en el otro Estado (Perú).

En cuanto a las remuneraciones obtenidas por trabajadores residentes en uno de los Estados (Perú o Brasil) en retribución por el trabajo realizado en un buque, embarcación, aeronave o vehículo de transporte terrestre explotado en tráfico internacional, tributará únicamente en el Estado donde resida aquel trabajador.

6. CONVENIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1 Convenio de seguridad social entre Perú y Chile

Los trabajadores chilenos en Perú y los peruanos que están empleados en Chile ahora cuentan con derecho a salud y pensión, gracias a un Convenio de Seguridad Social suscrito entre ambos países.

El Convenio de Seguridad Social entre la República de Perú y la República de Chile, suscrito el 23 de agosto de 2002, cuyo objeto es el de regular las relaciones de ambos países en el área de seguridad social, permite, entre otros, el beneficio de la acumulación de períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de ambos países.

También se firmó el "Memorándum de Entendimiento en materia laboral y migratoria", suscrito por los Cancilleres del Perú y Chile, en el marco del ACE 38 Perú-Chile, en Lima, el 22 de agosto de 2006.

El 7 de noviembre el Diario Oficial de Chile promulgó el acuerdo administrativo que da inicio formal al Convenio, que en lo central permite el traspaso de fondos previsionales entre los sistemas de capitalización individual de ambos países; tramitación y pago de pensiones a la edad legal, invalidez y sobrevivencia; prestaciones de salud a trabajadores activos y pensionados, y el traspaso de estadísticas, entre otros temas.

En Chile los organismos de enlace para la correcta aplicación del Convenio son la Superintendencia de AFP, para los afiliados del sistema de capitalización individual, y la Superintendencia de Seguridad Social, para los afiliados al Instituto de Normalización Provisional (INP). En Perú, en tanto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de coordinar con la Superintendencia de Banca Seguros y AFP, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y el Seguro Social de Salud (ESSALUD), el buen cumplimiento de este acuerdo.

Cada Organismo de Enlace comunicará a él o los organismos del otro país, el procedimiento que seguirá, a fin de iniciar las coordinaciones para estructurar el procedimiento operativo que requiere la puesta en marcha del Convenio.

Adicionalmente, se designaron como Entidades Gestoras en el caso de Chile a la Asociación de AFP y al INP respecto de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia; a las comisiones médicas de la Superintendencia de AFP, del Servicio de Salud y del Servicio de Salud Metropolitano en relación a la calificación de invalidez; y a las instituciones de salud previsional y al Fondo Nacional de Salud para la aplicación del artículo 10 del Convenio.

Por el Perú, en tanto, las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia estarán a cargo de la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) y la ONP; la calificación de invalidez a cargo del Comité Médico de las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (COMAFP), el

Comité Médico de la Superintendencia de Banca y Seguros (COMEC) y las Comisiones Médicas de la ONP.

“Trabajadores Desplazados”

Los trabajadores chilenos y peruanos en calidad de desplazados deberán solicitar a los organismos de enlace y las entidades gestoras la certificación para obtener los beneficios del convenio durante su presencia en el otro país.

Los Organismos de Enlace también estarán facultados de entregar certificados para la prestación de salud de los pensionados y la autorización para el pago de pensiones.

6.2 Convenios de seguridad social entre Perú y España

Ambos países suscribieron el 16 de junio de 2003 en Madrid el "Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y el Reino de España", que entró en vigencia indefinida a partir del 1 de febrero de 2005. Este instrumento internacional prevé la totalización de períodos de seguro cumplidos tanto en Perú como en España para el reconocimiento del derecho a las prestaciones de los trabajadores.

El acuerdo regula el derecho de los trabajadores a acceder al sistema de pensiones y a la Seguridad Social en ambos países y permitirá portar pensiones de un país a otro y acumular los periodos de cotización.

Los peruanos residentes en España se beneficiarán con asistencia en salud, en casos de enfermedad común o profesional; accidente, sea de trabajo o no, y maternidad.

También recibirán prestaciones por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común y accidente no laboral, por maternidad y riesgo durante el embarazo, por incapacidad permanente, jubilación y supervivencia; además, de recibir prestaciones familiares por hijo a cargo, y prestaciones económicas por accidentes de trabajo y

enfermedad profesional, así como subsidio por defunción. Por su parte, los españoles residentes en nuestro país también podrán acceder a prestaciones sanitarias y económicas, y aportar al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones.

7. JURISPRUDENCIA

Remuneración de trabajador extranjero

“A un trabajador extranjero no le corresponderá menor remuneración o beneficio que los otorgados a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada siendo uno de los derechos el goce de la gratificación por fiestas patrias y navidad”.

**Casación N° 1936-1998. Lima
El Peruano, 10 de diciembre de 1999**

Derechos de los trabajadores extranjeros

La condición de extranjero que ostenta el trabajador no lo priva de sus derechos siempre que haya sido contratado en el Perú, o siempre que, habiendo sido contratado en el extranjero, preste servicios en el Perú.

Expediente 2323-81/T.T

CAPÍTULO V: CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y TERCERIZACIÓN

1. LOCACIÓN DE SERVICIOS

Cuando el servicio es independiente estamos ante los contratos de prestación de servicios regulados por el Código Civil o el Código de Comercio y son aquellos en virtud de los cuales el prestador de servicios se obliga a proporcionar sus servicios o un resultado.

Las modalidades de la prestación de servicios se concretan mediante contratos diversos, pero los contratos nominados contemplados por el Código Civil son la locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro.

Si examinamos los artículos 1490 en el título de locación de conducción y el art. 1571 en el título Contrato de Trabajo, de nuestro Código Civil, encontramos que ambos artículos y en títulos distintos se refieren al trabajo humano, a la razón el art. 1490 dice: Por la locación conducción una persona cede a otra el uso de alguna cosa, o se obliga a prestarle un servicio o trabajo personal, durante un plazo y por cierta renta convenida.

Y el art. 1571:

"Por el contrato el obrero ofrece contribuir a la producción, con su trabajo personal, por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario"

Se trata de articulado que corresponde a títulos distintos y, no obstante, esto, ambos se refieren o inciden en un mismo objeto el trabajo personal o humano.

Bien pues cabe preguntarse ¿Qué se propuso, cual fue la mente del legislador?

Por un lado, debemos observar que el art. 1940 que define o se refiere a la locación-conducción, habla de prestación de servicio o trabajo

personal, en tanto que el art. 1571 que define el contrato de trabajo, sólo se refiere al trabajo de obreros. Por otra parte, en el contrato de locación-conducción encontramos que los sujetos del contrato es la persona humana en general, en tanto que, en el contrato de trabajo, de que ocupa el art. 1571, se toma como sujetos al obrero y al empresario, es decir se restringe la amplitud de quienes pueden ser sujetos en este contrato.

De esto pues, se puede concluir, atendiendo a los sujetos y al objeto que se tratan de especificar e intervienen en ambos contratos, según las definiciones propuestas, que nuestros codificadores en principio general concibieron, el contrato de locación de servicios como la figura contractual general que abarca e incluye al contrato de trabajo y a éste como una sub especie, como afirma Krotoschin.

Sin embargo, debemos reconocer que la impresión que tiene la definición del art. 1571, la confusión que se encuentra en el resto del articulado del título sobre locación-conducción, en lo que se refiere al trabajo, a la empresa y al trabajo a destajo, implica graves interferencias en la aclaración de los derechos de los trabajadores que han motivado múltiple jurisprudencia interpretativa, lamentablemente contradictoria en muchos casos.

Creo que para poder aclarar debidamente la presencia en nuestro Código Civil de dos contratos que son independientes y distintos y poder determinar dentro de nuestro articulado el campo de acción o de aplicación de ambas instituciones jurídicas, es preciso determinar con claridad la diferencia que existe entre locación de servicios y contrato de trabajo, y entre locación de obra y contrato de trabajo a destajo, de lo que no ocuparemos en los párrafos siguientes.

1.1 Localización de servicios y el contrato de trabajo

El contrato de trabajo como dice Ramirez Gronda, no es locación de obra ni locación de servicios, porque en primer término no rechaza la idea romanista de locación [1]

Para llegar a esta conclusión creo que es suficiente tener en cuenta que el objeto del contrato de locación o arrendamiento, es una cosa, o sea que un contrato "in re", según la cosa, en tanto que el contrato de trabajo tiene por objeto el trabajo humano que no puede equipararse de manera alguna a las cosas que se están en el comercio de los hombres, porque como dice Brugarola, es un valor Ético [2], o como dice Cabanellas, es un valor integrante de la persona humana e inseparable de ella.

Dentro de la doctrina moderna del Derecho del Trabajo, ya se considera al contrato de trabajo, como un contrato autónomo, como un contrato innominado, o como figura jurídica distinta de las figuras clásicas del Derecho Civil, y en consecuencia con sus características y modalidades propias. Sin embargo, el antecedente jurídico e histórico del contrato de trabajo, está en la locación de servicios, figura contractual que conservan todos los códigos civiles de nuestra época.

Precisamente ante el hecho de la coexistencia de ambas figuras contractuales y ante el hecho de que el contrato de trabajo penetre cada vez más en el campo de la locación de servicios, resulta de suma importancia determinar la relación que existe entre ambas figuras jurídicas y el campo de aplicación que corresponde a cada una de ellas.

Guillermo Cabanellas en su obra Derecho Laboral, nos dice: *"El contrato de trabajo representa en efecto una expresión moderna de locación de servicios, que prescinde por completo de la naturaleza de las prestaciones para tomar en consideración solamente el elemento subordinación..."*

Lo que quiere decir que en donde hubo una locación de servicios antes, si se trata de prestación que se cumple bajo subordinación, es decir si se trabaja bajo la dirección y dependencia de otra persona, se ha convertido o se está ante un contrato de trabajo entendiéndose desde luego que si la prestación no se hace bajo dirección y dependencia ajena y no se dan los demás elementos del contrato de trabajo, se estará frente a un contrato de locación de servicios, regido por lo dispuesto sobre el particular, por el Código Civil.

Lo que quiere decir que en los casos de prestaciones de servicios que no reúnan los requisitos que exige el contrato de trabajo, se quedan en el campo del Derecho Civil, siendo el contrato de trabajo en los demás casos y en consecuencia sujetos a los principios que rigen en el Derecho Laboral.

Es oportuno recordar que, no obstante de que es característico del contrato de trabajo la subordinación, hoy prospera en forma muy marcada la tendencia de considerar sujetos en contratos de trabajo o dentro del campo de este contrato, los servicios prestados, en los que no se encuentra definida o no hay el principio de subordinación que rijan la prestación, aplicándose para estos casos el principio de colaboración a los fines de la empresa.

Si bien es cierto que dentro de la doctrina del Derecho del Trabajo se ha afirmado que el contrato de trabajo ha resultado o nacido como una subespecie del contrato de locación de servicios, esto no quiere decir que el contrato de trabajo esté comprendido dentro de la locación de servicios, sino que por el contrario ha surgido como una figura contractual con personalidad y de características propias, para pasar del campo del Derecho Civil al campo del Derecho del Trabajo, rigiéndose las relaciones que surjan de este último contrato por las leyes especiales sobre asuntos laborales. Resulta por ello importante diferenciar debidamente uno y otro contrato con el objeto de aplicar en cada caso la legislación propia.

Contrato de Trabajo y Locación de Servicios

PRIMERO. Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

SEGUNDO. De darse el supuesto anterior, consentido o ejecutoriado que sea la sentencia, el Juzgado deberá poner en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y/o fiscalización de las contribuciones y aportaciones sociales, para los efectos pertinentes.

Acuerdo N° 1 del Pleno Jurisdiccional Laboral 2000.



Contrato de trabajo

- Normado por la legislación laboral y Convenios internacionales de la OIT.
- Puede ser en la generalidad de los casos de duración indeterminada o puede ser de plazo fijo.
- La prestación del servicio debe realizarse estrictamente de manera personal y no puede ser delegado en otra persona.
- Se nota claramente la subordinación o dependencia, es decir, la autoridad del empleador o su representante para dar órdenes y supervisar las tareas directamente y hasta aplicar sanciones disciplinarias.
- La contraprestación se denomina remuneración afecta a derechos y obligaciones y es de naturaleza periódica y de tracto sucesivo y debe ser pagado a través de boletas.
- El empleador está obligado a pagar al trabajador y a otras entidades públicas y privadas tasas sobre remuneraciones pagadas al trabajador llamadas sobre costos laborales que superan el 60%.



Locación de servicios

- Normado por el Código Civil.
- Los contratos de locación de servicios siempre serán de plazo determinado.
- En los contratos de locación de servicios se acepta que el locador bajo su propia supervisión y responsabilidad, se puede valer de auxiliares y sustitutos.
- En el caso de locación de servicios no se dan estas características ya que el locador no se encuentra subordinado al comitente.
- En cambio, la contraprestación en la locación de servicios se denomina retribución sujeto a obligaciones de carácter civil. Su pago se realiza a través de facturas o recibos por honorarios profesionales.
- En cambio el comitente no está obligado a pagar montos diferentes a las retribuciones que paga al locador.

1.2 Fiscalización a los locadores de servicios

Lineamiento N° 001-2009-MTPE/2/11.4

La Dirección Nacional de Inspección remite oportunamente cada mes a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o

dependencias que hagan sus veces, en base a la información de planillas electrónicas, la relación de empresas aleatoriamente seleccionadas que cuenten con locadores de servicios que giran recibos por honorarios de manera periódica a dichos centros de labores, así como los datos de identidad de los locadores de servicios, así como los datos de identidad de los locadores de servicios, a efectos de que puedan ser identificados en las visitas inspectivas o diligencias posteriores.

La dependencia regional deberá proceder a repartir a todos los inspectores de trabajo de la jurisdicción de manera proporcional las ordenes de inspección que surjan del número total de empresas remitidas por la Dirección Nacional de inspección del Trabajo debiendo contener los mismos de manera obligatoria y clasificada, bajo responsabilidad, los datos de la planilla electrónica respecto al número de trabajadores y locadores de servicios que se reportan en el centro de labores y la identidad de los locadores.

Las actuaciones inspectivas tendrán un plazo de duración de 30 días hábiles y se iniciarán de manera obligatoria la última semana de cada mes, con la finalidad, de darse el supuesto, de poder requerir la incorporación de cualquier trabajador en la planilla electrónica durante el mes siguiente, una vez finalizado el plazo máximo de vencimiento de la presentación del PDT N° 601, de acuerdo al último dígito del RUC de cada centro de labores.

Al momento de realizar la visita inicial al centro de labores, el inspector comisionado deberá requerir se le brinde información actualizada y debidamente documentada sobre la totalidad de locadores de servicios que tiene identificados como información complementaria de manera anexa a la orden de inspección, siendo información relevante a obtener respecto a los locadores de servicios el cargo u ocupación que ostentan, el tiempo de servicios en dicho centro de labores, la existencia de un lugar físico dentro del centro de labores donde desarrolle sus

actividades el locador, si tiene horario específico de ingreso o de salida, si gira por honorario a varias razones sociales o solo a las inspeccionada, entre otros datos varias razones sociales o solo a las inspeccionada, entre otros datos relevantes para determinar por primacía de la realidad la adecuada naturaleza del vínculo jurídico, de ser el caso deberá seguirse una adecuada formalización e incorporación de trabajadores en la planilla electrónica de cualquier centro de labores.

El inspector comisionado deberá realizar adicionalmente el recorrido por las instalaciones del centro de labores o sede a visitar, debiendo verificar en dicho recorrido si se encuentren algunos de los locadores de servicios de los cuales se ha requerido información, así como la presencia en general de trabajadores que no se encuentren registrados en la planilla electrónica del centro de labores a investigar, para lo cual deberá recabar los nombres y documento de identidad del personal verificado, así como indagar si son o no trabajadores y el tipo de vínculo que mantiene con el sujeto inspeccionado.

El inspector comisionado se encuentra facultado para realizar la investigación respecto a todos los locadores de servicios de los cuales tenga conocimiento de su identidad vía comprobación de datos de acuerdo a la información entregada, aun cuando no se encuentre en la visita inicial a alguno de dichos locadores, siendo de carga del sujeto inspeccionado acreditar en las diligencias de comparecencia, en todos los casos que mantenga vínculo con dichos locadores, el tipo de labor que realiza y el sustento fáctico para que puedan realizar en específico dicha labor autónoma, para lo cual en los casos que el inspector considere razonable y proporcional, podrá solicitar al sujeto inspeccionado incluso la presencia física del locador de servicios a efectos de poder obtener información sobre el tipo de actividad que realiza en el centro de labores.

En la medida que el sujeto inspeccionado no brinde los medios probatorios necesarios para acreditar el vínculo civil que mantiene con los locadores de servicios, y el inspector comisionado pueda verificar la existencia del vínculo laboral, deberá el inspector formular medida de requerimiento a efectos que dicho personal sea incorporado como trabajador del sujeto inspeccionado. Asimismo, cualquier otro supuesto de falta de incorporación de trabajadores dentro de la planilla electrónica también deberá ser formulada dentro de la medida de requerimiento.

1.3 Contrato de obra

El contrato de obra es un acuerdo por el que el contratista (quien realiza la obra) se compromete a realizar una determinada obra a favor del comitente.

El contratista dirige y ejecuta la obra de manera autónoma; no obstante, el comitente puede proporcionar los materiales necesarios para su ejecución.

La entrega de la obra terminada por el contratista, con las características previamente acordadas, supone el cumplimiento del compromiso de este, y el comitente debe pagar por el resultado.

El contrato de obra está regulado por los artículos 1771° al 1789° del Código Civil.

1.4 Relaciones mercantiles

Los empresarios necesitan de diversos tipos de colaboradores para desarrollar su actividad empresarial y promover y comercializar sus productos y servicios. Dentro de esta variedad de colaboradores externos e independientes que se relacionan con la empresa principal a través de contratos mercantiles, como el contrato de agencia o el contrato de comisión.

Este tipo de contratos supone que el agente o comisionista comercialice los productos o servicios que produce el empresario comitente y celebre contratos en su nombre y beneficio.

Dicho servicio se realiza a cambio de un pago denominado comisión, que puede equivaler a un porcentaje de la transacción realizada.

Los agentes o comisionistas son externos porque no son parte de la organización del empresario que los contrata, tienen una organización empresarial propia, ya sea que actúen como una persona natural o como una persona jurídica; y son independientes porque, si bien pueden recibir instrucciones del empresario que los contrata, estas deben limitarse a definir el contenido del servicio, el mismo que es dirigido y controlado por el propio agente o comisionista.

El contrato de comisión está regulado por el Código de Comercio, En cambio, el de agencia no tiene regulación expresa en nuestro ordenamiento.

1.5 “Rentas de cuarta-quinta”

De la definición de la localización de servicios como del contrato de trabajo, se deja en evidencia, la tradicional división de los contratos de prestación de servicios, uno regulado bajo la legislación civil y otros bajo la legislación laboral, respectivamente. Dicha división tradicional merecía un tratamiento paralelo por el Derecho Tributario. En ese sentido, se tenía que dentro de las rentas de cuarta categoría se incluían las retribuciones (honorarios profesionales) derivada de servicios autónomos (contrato civil), mientras que como rentas de quinta categoría se contemplaban a las típicas “remuneraciones” las cuales son las sumas que constituyen contraprestaciones por el servicio prestado en forma subordinada (contrato laboral).

Sin perjuicio de ello, la presencia del inciso e) del artículo 34º de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), ha generado una denominada “quintificación” de aquellas rentas que otrora hubiesen sido

comprendidas como rentas de cuarta categoría. Así, la denominada “renta cuarta-quinta”, es en esencia una renta de quinta categoría, sólo para propósitos del Impuesto a la Renta.

De la lectura del inciso e) del artículo 34° de la LIR se desprenden los siguientes componentes estructurales de la llamada “renta de cuarta-quinta”:

- Celebración de un contrato de prestación de servicios bajo la legislación civil.
- Servicio prestado en el lugar y horario designado por quien requiere el servicio (usuario).
- El usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que el servicio demanda.

De concurrir los supuestos antes mencionados, es claro que nos encontramos frente a rentas de quinta categoría. Para efectos didácticos, al referirnos al contrato de prestación de servicios lo haremos en alusión, en estricto, al contrato de locación de servicios, sin perjuicio de señalar que otra modalidad del género de los “contratos de prestación de servicios”, la configura también el contrato de obra, entre otros contemplados en la legislación civil.

¿Qué implicancias laborales tiene el inciso e) del artículo 34° de la LIR? ¿Una persona que ingresa en el supuesto de la norma tributaria, puede ser amparado por el Derecho Laboral? Para Jorge Toyama, verificado el hecho imponible, se debe tributar por renta de quinta categoría; sin embargo, esto no es suficiente para determinar si estamos ante una relación laboral tutelada por el Derecho Laboral.

En estos casos, nos encontramos frente a las denominadas “zonas grises”, donde resulta difícil establecer la existencia de una relación laboral. No basta con acreditar dependencia con relación al lugar y horario de trabajo ni que una asunción de materiales y gastos por parte del usuario del servicio, es necesario apreciar otros elementos, de

laboralidad, tales como el poder sancionador o fiscalizador, el pago de la realidad, tales como el poder sancionador o fiscalizador, el pago de la remuneración, el trabajo por cuenta ajena, la prestación personalísima de los servicios, la dirección técnica, la prestación personal de servicios, la sujeción a las órdenes de la empresa, entre otros.

Así, lo dispuesto en el inciso e) del artículo 34° de la LIR no “laboraliza” una relación civil. Las únicas consecuencias que se generan son tributarias. El contrato seguirá siendo civil. El propio numeral 2 del inciso b) del artículo 20° del Reglamento de la LIR prescribe que lo regulado en el inciso e) del artículo 34° de la LIR sólo es de aplicación a efectos del Impuesto a la Renta.

1.5.1 Precisiones a tener en cuenta

“El horario designado por el usuario”

Debe interpretarse que la intención del legislador se orienta hacia una flexibilización del horario, mas no así a la configuración de un rígido o prefijado, esto es, lo que se aspira es que no se observe algún medio de “control de asistencia” que por cierto desnaturalizaría la figura “civilista” de la “renta de cuarta-quinta”, sino que por el contrario a lo que alude la norma es que el usuario del servicio tenga la posibilidad de establecer cuándo se deberá prestar el servicio, para lo cual bastará que se le exija al prestador del servicio la permanencia de un mínimo de horas (fijas o no) en el local o donde lo designe el usuario del servicio (empresa). Esta circunstancia corroborará con el hecho de consignar en el documento contractual, a manera de ejemplo: “se requiere la presencia diaria del contratado a fin de realizar sus labores”.

“La subordinación”

Este concepto deviene en determinante cuando de una relación laboral se trata, de configurarse la figura de “renta de cuarta-quinta”, es claro que deberá tenerse especial cuidado de no desnaturalizar la figura de

la locación de servicios la cual, como hemos indicado, constituye un componente estructural de la “renta de cuarta- quinta”, ante la celebración de un contrato de locación de servicios la figura de la subordinación es impensable.

Informe N° 095-2004-SUNAT/2B0000

- (...) a fin de establecer la existencia de subordinación en la relación jurídica, el empleador deberá necesariamente contar con las siguientes facultades: normativa o reglamentaria, directriz y disciplinaria; ninguna de las cuales conlleva a afirmar que los elementos de exclusividad y/o permanencia en la prestación de los servicios sean características determinantes de la existencia de subordinación.

1.5.2 Renta de quinta categoría especial

La denominada “Renta de Quinta Categoría Especial” se configura por los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantiene simultáneamente una relación laboral de dependencia.

De acuerdo con el inciso f) del artículo 34° del LIR constituyen rentas de quinta categoría, las obtenidas por los ingresos derivados de la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga simultáneamente una relación laboral de dependencia.

Esta singular forma de renta de quinta categoría se configura cuando una persona que labora en forma dependiente para un empleador, realiza labores adicionales para dicho empresario –se entiende en horas que no colisionan con su normal horario de trabajo- que eran catalogadas como renta de cuarta categoría. Estas últimas a partir del 1 de enero de 2004 se consideran de quinta categoría para propósitos del IR.

2. LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

En el Perú como en otros países del mundo; hasta hace poco no existía una regulación en el ámbito laboral de la Tercerización, es decir que lo más usual o común es que esta contratación tiene un enfoque meramente comercial o empresarial. Sin embargo, lo que se ha pretendido hacer es expedir dispositivos que van a regular la tercerización con destaque de personal habitual; vale decir que en nuestra legislación actual no regula aquella tercerización externa o en la que no han un desplazamiento de personal en forma habitual.

2.1 Ámbito de aplicación

Sólo están comprendidas bajo esta normativa; las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos el régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

También están incluidos en esta normativa los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades (artículo 193°), los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

De los que podemos colegir de esta disposición; estarían excluidos de los dispositivos materia de análisis; los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización; y algo muy importante tener en cuenta es que de la definición antes expuesta el reglamento sólo hace mención a las empresas que tercerizan sus

actividades no principales con desplazamiento continuo, tampoco estarían bajo el ámbito de las normas de la Tercerización.

2.2 Concepto

La Tercerización es un modelo estratégico de la gestión en donde los procesos del negocio se transfieren a otra compañía. El concepto es: permitir a un tercero que provea a la gerencia la ejecución cotidiana de uno o más procesos del negocio. Esta tercera parte proveedora de servicios se incorpora a esos mismos procesos. La Tercerización ocurre cuando una compañía utiliza una firma externa para que realice un proceso necesario del negocio que de otra manera se tendría que ejecutar de forma interna.

Esta es una definición eminentemente empresarial; es decir que como habíamos mencionado anteriormente, la esencia de este tipo de contratos es la relación entre empresas para poder prestar un servicio determinado.

En la Ley 29245 que es la que realmente regula la tercerización, refiere que se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Vale decir, que lo que ha dispuesto el legislador es que se podrá recurrir a la tercerización, siempre y cuando la empresa tercerizadora cumpla ciertos requisitos que le permitan realizar el servicio o la obra que se le ha encomendado. Es decir que si es que no se cumplen con estos requisitos estaríamos hablando solo de una provisión de mano de obra y es por ello que se han dictado estas normas, ya que en la práctica existían muchos casos en las cuales existían una prestación de servicios entre empresas, pero en realidad se trataba de una misma

unidad económica o simplemente eran formadas para evitar gastos laborales.

De la definición establecida por la Ley, no hace mención a que la contratación solo sea para actividades principales; situaciones que como habíamos referido en el punto anterior en el reglamento sólo establece a la empresa que tercerizan su actividad principal; lo cual no podría ser ya que lo que se está procurando en estas normas es que al margen de que brinde el servicio de las actividades principales o no; lo que se ha establecido es que exista un desplazamiento continuo.

2.3 Duración del desplazamiento

Como quiera que la regulación sólo es para la Tercerización con un desplazamiento continuo; el reglamento de la Ley, ha establecido que se configura la continuidad cuando:

- El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización. Con este requisito debemos de precisar que solo se tomará en cuenta los días laborables, no considerándose aquellos días que los trabajadores no se hayan trasladado a las instalaciones de la empresa principal; ya que podrían ser días feriados, días de descanso obligatorio, etc.
- Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no dentro de un semestre. En este requisito también tiene que considerarse los días efectivamente de horas, dejándose de lado en un primer momento las jornadas que pueda haber tenido.

2.4 Requisitos

De la definición que nos da la Ley; se pueden distinguir los siguientes requisitos, los mismos que la inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización.

Las Empresas Tercerizadoras deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo; esto quiere decir que contarán con una autonomía técnica y funcional, contarán con un sistema de gestión y de personal ajenas de la empresa principal o usuario. Frente a fallas en el servicio estas serán asumidas por ésta, no existe las responsabilidades compartidas por las pérdidas que puedan originar en el desenvolvimiento de las prestaciones.

- Las Empresa Tercerizadoras cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; en este caso la empresa deberá contar con su capital, con su infraestructura, con las herramientas que va a utilizar su labor como, por ejemplo, el pago de celulares, teléfonos, nextel, servicios de fax, alquiler de oficinas, mantenimiento de sus maquinarias, entre otros que permitan establecer que la empresa está realizando sus servicios de manera autónoma.
- Las Empresas Tercerizadoras deben ser responsables por los resultados de sus actividades; es decir que frente a situaciones en las cuales exista un incumplimiento total o parcial de las obligaciones, o no se hayan dado los resultados por las cuales se les contrato causando algún tipo de perjuicio, será ésta quien deba de asumirla directamente.
- Los trabajadores de las Empresas tercerizadoras estén bajo su exclusiva subordinación, es decir que la empresa principal no podrá regular las actividades que realiza el personal de la empresa tercerizadora, tampoco podrá sancionar ni dar órdenes o lineamientos; no estarán dentro de su estructura orgánica ni funcional; los trabajadores de la empresa tercerizadora no estarán sometidos a reglamentos o directivas internas de la empresa principal.

2.5 Elementos característicos

A parte de cumplir ciertos requisitos, la norma también ha dispuesto que se debe tener en cuenta las siguientes características:

- La pluralidad de clientes, es un comienzo este requisito fue muy cuestionado, en el sentido que era muy inflexible, puesto que no se consideraba a las empresas que recién iniciaban sus actividades u otras circunstancias es por ello que a través del D. Leg. N° 1038 (25/06/2008), refiere que las empresas podrán adecuarse y tener más de un cliente en un plazo de un año a partir de la vigencia de la ley, es decir tienen hasta el 24 de junio de 2009. De igual plazo (1 año) dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios. En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no consideradas como característica.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 4° del D. S. N° 006-2008- TR; refiere que la pluralidad de clientes no será un indicio a valorar en los siguientes casos:

- Cuando el servicio objeto de tercerización sólo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora.
- Cuando, en base a la naturaleza del servicio u obra, existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y la tercerizadora.

Como podemos observar, este elemento ha ido flexibilizándose, ya que en un comienzo restringa el campo de acción a las empresas que sólo

contaban con un cliente y que por razones o circunstancias ajenas no podrían tener más.

- Que cuente con equipamiento, es decir que los instrumentos o los medios deben de ser de propiedad o se encuentre bajo su administración de la empresa tercerizadora; no se admite que estos sean de propiedad de la empresa usuaria o principal en algunos casos existen simulaciones de contratos de alquiler de bienes u otras figuras que tienden a desvirtuar esta exigencia.

En el reglamento de la Ley establece que cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente su operación integral. Con este dispositivo, da la posibilidad de utilizar bienes que no sean de su propiedad, pero esto es sólo para circunstancias excepcionales más no como una regla.

- La inversión de capital; las empresas tercerizadoras deben de contar con el capital suficiente para que garanticen el cumplimiento de los servicios que se le está encomendando la empresa principal o usuaria; además deberá de tener el dinero que asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.
- La retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. Vale decir que cuando se realiza la prestación del servicio, es por una parte de un proceso o por todo un proceso; pero no es por número de trabajadores destacados, si a una empresa se le contrata para realizar el transporte de una mercadería; el pago será por este servicio más no por el número de trabajadores o los costos que incurran en su contratación.
- Si es que en las actividades es difícil, distinguir los elementos o características antes descritas; tanto la empresa tercerizadora

como la empresa principal podrán aportar otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa, la existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización, la tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles volcados sobre la actividad objeto de tercerización, con los que cuente la empresa principal, y similares.

Características de la tercerización	
REQUISITOS GENERALES EN TODA TERCERIZACION	ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE TODA TERCERIZACIÓN
▪ La empresa deberá brindar los servicios contratados por su cuenta y riesgo. ▪ La empresa tercerizadora deberá contar con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales. ▪ La empresa tercerizadora deberá ser responsable por los resultados de sus actividades. ▪ La empresa tercerizadora deberá tener a sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación.	▪ La empresa tercerizadora tiene pluralidad de clientes. ▪ La empresa tercerizadora cuenta con equipamiento. ▪ La empresa tercerizadora cuenta con inversión de capital. ▪ La retribución se da por obra o servicio.

2.6 Desnaturalización de la tercerización

Se produce la desnaturalización de la tercerización:

- En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los puntos 4 y 5 del presente informe indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.

Si notamos en lo que establece este dispositivo, hace referencia que exista un análisis razonado de los hechos, recordemos que existe supuestos por las cuales la misma norma ha determinado

que puede haber circunstancias en las cuales se puede admitir el servicio: vale decir que flexibilizan su utilización.

- Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.

Uno de los elementos características que tiene la tercerización y se diferencia de otras figuras similares, es que no hay subordinación en estricto con el personal que ha sido destacado a las instalaciones de la empresa usuaria o principal; vale decir que la existencia de este elemento estaría evidenciándose que la empresa tercerizadora es solamente una ficción y que habría una mera cesión de trabajadores subordinados a la empresa usuaria.

- En caso que continúe la prestación de servicios a la empresa principal, luego de haber transcurridos 30 días desde el momento en que se produce la cancelación del registro.

La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma. Es decir, que, si una empresa ha sido contratada para tercerizar un determinado servicio a partir de setiembre de 2008, pero se ha determinado que en el mes de marzo de 2009 se ha desnaturalizado la tercerización; por lo que los trabajadores de la empresa tercerizadora pasaran a formar parte de la planilla de la empresa principal a partir de este mes ya que a partir de este momento se ha producido el hecho que desnaturaliza la tercerización.

2.7 Derecho a información

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las

organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

- La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
- Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
- El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

Esta información se encuentra referida a la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada. Dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida a los trabajadores de la empresa tercerizadora mediante comunicación escrita.

La obligación de informar de la empresa tercerizadora, se efectúa por escrito ante los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, sus representantes y sus organizaciones sindicales, antes del desplazamiento. En el caso de los trabajadores de la empresa principal, dicha obligación se cumple a través del empleador de los mismos.

La empresa principal deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores, acerca de la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán, dentro de los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical.

Esta información y comunicación se realiza con la finalidad de que tanto los trabajadores de la empresa principal como de la empresa tercerizadora; tengan la información sobre que personal está laborando en sus instalaciones o para que empresas están laborando: de tal manera que en visitas inspectivas se pueda determinar con exactitud cuál es el personal que pertenece a la empresa principal y que actividades o servicios está realizando y de esta manera distinguir del personal que pertenece a la empresa principal o usuaria.

2.8 Responsabilidad de la empresa principal

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado.

La responsabilidad solidaria incluye sólo a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral (4 años).

Este dispositivo también fue muy controversial en un primer momento; toda vez que se suponía que si ante un incumplimiento de la empresa principal la solidaridad alcanzaba a todos los beneficios que podrían haber pactado con sus trabajadores: sin embargo, de acuerdo al Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, la solidaridad solo contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.

Por su parte el D. S. 006-2008-TR, reglamento de la ley de tercerización, establece que la responsabilidad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social.

Las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley.

Las obligaciones de previsión social incluyen las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud, o a un sistema pensionario. La solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se rige por lo dispuesto en el artículo 5 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Además, en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1038, la empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad, tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra. De esta manera es que la solidaridad que en un primer momento era demasiado permisiva tuvo que regularse adecuadamente para proteger los intereses de las empresas principales.

2.9 Garantía de los derechos laborales

Hay que tener en cuenta que los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen todos los derechos y beneficios laborales, como cualquier otro trabajador perteneciente a cualquier otro tipo de empresa; sin embargo, la ley sobre tercerización a puesto énfasis en aspectos que son importantes tener en cuenta, como son:

- Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.
- Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización. cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad,

tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.

- La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente acápite, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente acápite, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

En este último punto si hay que tener mucho cuidado; toda vez que da la posibilidad que un trabajador de la empresa tercerizadora pueda solicitar que se le reconozca como trabajador de la empresa principal, en ese sentido siempre hay que cumplir con los requisitos o

características que hemos descrito anteriormente y de esta manera no se pueda alegar que haya una desnaturalización de la tercerización.

2.10 Registro nacional de empresas tercerizadoras

No existe un registro físico o virtual, para que puedan recurrir las empresas de tercerización, como si existe en el caso de las empresas que realizan intermediación, es decir que se consideran inscritas las empresas tercerizadoras que, durante el período declarado, cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales, en la planilla electrónica - PDT 601, así como en el T-Registro y/o Plame, según corresponda.

- De acuerdo al Decreto Supremo N° 010-2008-TR (03-12-2008); ha incorporado al Decreto Supremo N° 006-2008-TR la disposición complementaria final única, el cual establece que los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas mantiene su vigencia. Es por ello que será aplicable a los siguientes registros y aquellos que se expidan con posterioridad para determinadas actividades económicas:
 - i. Registro Público de Hidrocarburos, regulado por los Decretos Leyes N° 19038 y 22239.
 - ii. Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (RENECOSUCC), regulado por el Decreto Supremo N° 004-2007-TR y por la Resolución Ministerial N° 195- 2007-TR.
 - iii. Registro de Empresas Contratistas Mineras, regulado por el Decreto Supremo N° 005-2008-EM, el cual fuera modificado por el Decreto Supremo N° 021-2008-EM.
- El Decreto Supremo N° 010-2008-TR; también modifica el artículo 1 del D.S.004-2006-TR (norma que regula el registro de control de asistencia), estableciendo que todo empleador sujeto

al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas.

Con esta modificatoria se está incorporando que también es obligación de llevar el registro para las contratistas y subcontratistas, situación que no estaba contemplada en la norma original.

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora una lista pública de empresas tercerizadoras cuyo registro ha sido cancelado. Notificada la cancelación del registro la empresa de tercerización estará impedida de desplazar trabajadores. Publicada la cancelación del registro en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la empresa principal deberá concluir el contrato con la empresa de tercerización.

3. NUEVOS FENÓMENOS EMPRESARIALES

La globalización de la economía, el avance de la tecnología, la incertidumbre en la evolución de la demanda y el incremento de la competitividad en el mercado han exigido a las empresas la adopción de nuevas formas de organización de la producción para adaptarse a estos cambios, las que han transitado de modelos de producción verticales y estáticos a modelos de producción horizontales y flexibles, a manera de una "empresa red" en la que empresas más reducidas entablan relaciones de colaboración para lograr un objetivo empresarial común.

Fenómenos empresariales como la transmisión de empresas y el grupo de empresas son expresiones de dicho cambio que, a pesar del impacto que tienen en las relaciones laborales, no tienen regulaciones expresa en nuestro ordenamiento; ello no quiere decir, sin embargo, que los derechos de los trabajadores no gocen de ciertas garantías ante los mismos.

3.1 La transmisión de empresa

Por la transmisión de empresa, una empresa cambia de titular. De esta manera, el nuevo titular organiza la producción y pasa a ser, por tanto, el nuevo empleador. Así, la transmisión de empresa supone una "sucesión de empleadores".

En la transmisión de empresa, se transfiere la titularidad de una empresa propiamente dicha, es decir, de una organización productiva, un conjunto de capital y trabajo organizado para la producción de bienes o servicios.

Así, es posible que una transmisión parcial de la empresa original califique como transmisión de empresa, siempre que la parte transmitida pueda ser explotada de la misma forma en la que se explotaría una empresa. En otras palabras, lo importante en la transmisión de empresa es que lo transferido pueda ser organizado para producir bienes y servicios de manera independiente.

Asimismo, para que se configure una transmisión de empresa lo relevante es el cambio de titularidad de la organización productiva, independientemente del título que dio origen a dicho cambio (compraventa, fusión, reorganización empresarial, sucesión, expropiación, etc.). Para que se efectúe dicha transmisión, no se requiere del consentimiento de los trabajadores, puesto que es una decisión realizada en ejercicio de la libertad de empresa del empleador.

3.1.1 Principio de continuidad

El derecho Laboral garantiza la continuidad de la relación laboral ante cambios en la misma. Ello se debe a que, en la relación laboral, el empleador puede ser sustituido en el cumplimiento de sus obligaciones sin afectar la relación, lo que no pasa con el trabajador.

La obligación principal del empleador es pagar la remuneración al trabajador, en lo que puede ser sustituido sin que lo afecte la relación laboral, mientras que la principal obligación del trabajador es prestar su trabajo de manera personal, por lo que de ser sustituido se originaría una relación laboral nueva y distinta.

Dicha garantía de continuidad se reconoce como principio en el Derecho Laboral: principio de continuidad.

De acuerdo a nuestra jurisprudencia, el principio de continuidad garantiza la continuidad de las relaciones laborales a pesar del cambio de titularidad de la empresa. Por tanto, la transmisión de empresa no sirve al nuevo empleador como justificación para despedir a los trabajadores.

3.1.2 Modificación del contrato de trabajo por el nuevo empleador

De conformidad con el principio de continuidad, en la transmisión de empresa, el nuevo empleador debe respetar el tiempo de servicios acumulado por el trabajador, y los mismos beneficios y condiciones de trabajo.

Si el nuevo empleador rebaja unilateralmente la remuneración o categoría del trabajador con ocasión de la transmisión de empresa, la rebaja calificará como un acto de hostilidad equiparable al despido, según el artículo 30° del TUO del D.L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el trabajador podría demandar el cese del acto, o darse por despedido y demandar una indemnización ante el juez laboral.

Ello no impide que el empleador y el trabajador acuerden rebajar o modificar la remuneración, categoría u otros beneficios o condiciones de trabajo que tengan origen en el contrato, de preferencia de manera expresa y por escrito.

3.1.3 Equiparación de condiciones de trabajo

En los casos en que la transmisión de empresa se dé por una fusión en la que una empresa se dé por una fusión en la que una empresa absorbe a otra, el nuevo empleador (incluyendo a los traspasados), salvo que exista una razón objetiva y razonable que justifique un trato distinto. Por tanto, el nuevo empleador estaría obligado a nivelar la remuneración y condiciones de trabajo entre su personal y los trabajadores transferidos si realizan trabajos similares.

“(…) no se ha contemplado una justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado en cuestiones remunerativas entre el personal que labora en la misma entidad (…) Por tanto se colige que en el presente caso se vulnera el derecho a la igualdad de los demandantes para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría que la que perciben los trabajadores originarios de la entidad emplazada”.

Expediente 04922-2007-PA/TC

3.1.4 Deudas generadas por el antiguo empleador

Las deudas generadas antes de la transmisión, en materia laboral y de seguridad social, son de responsabilidad única y exclusiva del nuevo empleador desde el momento en que se realiza la transmisión.

“(…) aun cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador, ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aún las generadas en forma retroactiva a la fecha en que se asume tal condición”.

Casación 951-2005-LIMA

3.1.5 Sindicatos y convenios colectivos

El artículo 43 del Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone que, en caso de fusión, venta del negocio o situaciones similares, el convenio colectivo suscrito con anterioridad continúa en vigencia hasta el vencimiento de su plazo.

Con respecto a los sindicatos, la transmisión de empresa no supone su disolución y mantiene todas las garantías de la libertad sindical; no obstante, si fuera mayoritario en su ámbito de constitución, podría devenir en minoritario con ocasión de la transmisión.

3.2 Grupo de empresas

El grupo de empresa es la agrupación de empresas jurídicamente independientes sometidas a una estrategia común.

Este nuevo fenómeno empresarial se caracteriza, entonces, por estar constituido por varias empresas que combinan capital y trabajo para alcanzar una finalidad económica específica respecto del resto, dirigen y controlan la labor de sus propios trabajadores, actuando cada una como un empleador independiente.

Dichas empresas pueden cometerse a una estrategia común con ocasión de las relaciones de subordinación o coordinación que se generen entre ellas. En el primer caso, una empresa matriz es la que dirige al grupo; en el segundo, todas las empresas negocian y deciden conjuntamente la dirección del grupo.

Al someterse dichas empresas a una estrategia común, en el grupo confluyen diversos poderes, tanto de los intereses de las empresas como de los intereses del grupo.

Al someterse dichas empresas a una estrategia común, en el grupo confluyen diversos poderes, tanto de los intereses de las empresas como de los intereses del grupo.

Los trabajadores que prestan servicios en un grupo de empresas, generalmente, mantienen una relación laboral con una de ellas. Sin embargo, algunos de esos trabajadores pueden estar sometidos a decisiones tomadas no por su empleador formal, sino por un centro de poder fuera de este, lo que podría dar pie a la discusión sobre si su verdadero empleador no es la empresa que lo contrató sino el grupo mismo, y que, por tanto, el grupo sea responsable de las obligaciones laborales frente a dicho trabajador.

Así, en un grupo de empresas, podrá haber trabajadores de cada una de las empresas, como trabajadores del grupo. En nuestro ordenamiento, es posible imputar la condición de empleador al grupo en tanto el artículo 9 del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señal que “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador (...)”, por lo que la posición del empleador se define por el ejercicio del poder de dirección, independientemente de cómo está jurídicamente constituido el mismo.

Nuestra jurisprudencia ha establecido que el hecho de que entre empresas existan vinculaciones accionariales, financieras o económicas no es suficiente para imputar al grupo la condición de empleador.

Los grupos de empresas fraudulentos son aquellos que en el papel se encuentran conformados por distintas empresas jurídicamente independientes entre sí, pero que en la práctica son una sola empresa que se ha fragmentado con la intención de evadir obligaciones legales, como podría ser el pago de utilidades a los trabajadores.

El fraude en el grupo de empresas puede ser evidenciado por la suma de diversos indicios: que las empresas compartan las mismas instalaciones, realicen actividades empresariales idénticas, operen de manera integrada, compartan un mismo personal de dirección o

servicio de soporte administrativo o mecanismos de comercialización de sus productos, estén sometidas a una única gestión de personal, etc.

Los grupos de empresas generan un desplazamiento sobre el concepto tradicional de empresa y empleador, pues si un trabajador es dirigido y controlado por un poder de dirección que se encuentra fuera de la empresa que lo contrató, pero que puede ser identificado con la estrategia común de todas las empresas del grupo, el trabajador podrá imputar responsabilidad laboral al grupo más allá de la empresa que sea su empleador formal.

Sin embargo, el grupo de empresas no cuenta con personería jurídica propia, a diferencia de las empresas que lo conforman.

“Existe solidaridad en las obligaciones laborales (...) en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008.

4. JURISPRUDENCIA

Locación de servicios fraudulenta: Nulidad de contrato

Existe fraude a la ley cuando se celebra un contrato de locación de servicios a plazo fijo a efectos de sustraerse de los derechos sociales que nacen de todo contrato de trabajo subordinado. Y aun cuando no hay norma que indique expresamente que los contratos celebrados con fraude a la ley devienen en nulos, es de aplicación en estos casos el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, interpretado extensivamente, que señala que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres, por lo cual el contrato celebrado carece de eficacia jurídica.

Casación N° 1739-2003-PUNO

El peruano 1 de marzo de 2006

Diferencia entre un contrato laboral y uno de locación de servicios

La diferencia entre una relación laboral y una relación civil, radica en la forma en que se prestan los servicios, esto es, de modo subordinado o independiente, respectivamente, sin importar la mayor o menor relación del servicio prestado con el giro del negocio.

Resolución del Tribunal Fiscal N° 515-4-97
El Peruano, 14 de mayo de 1997

¿Las actividades principales de una empresa pueden ser objeto de tercerización?

“debe entenderse que la tercerización o subcontratación de la producción de bienes o la prestación de servicios, o descentralización, supone que la producción o prestación de servicios se realice de manera organizada bajo la dirección y el control del contratista (...) empresa que cuenta con una organización propia dedicada a la producción de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro del centro de labores de peste y no del contratante, (...) se requiere de una independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada”.

Expediente N° 3000-2006-IDNL (S)

El peruano, 23 de noviembre de 2006

Solidaridad de empresas vinculadas: En el pago de beneficios sociales

Existe obligación solidaria entre dos empresas para asumir el pago de los beneficios sociales de los trabajadores tanto por la naturaleza persecutoria de los derechos laborales, señalada en el artículo tres del Decreto Legislativo 856, como por la existencia de la vinculación económica, si una de ellas es propietaria de las acciones y del inmueble en el que desarrollaba sus actividades la segunda.

Casación N° 932-2002-LIMA
El Peruano, 4 de enero de 2006

Inevitablemente existe responsabilidad solidaria cuando el trabajador presta sus servicios para dos empresas vinculadas económicamente

“Conforme han determinado las instancias con el testimonio de constitución de Sociedad Anónima Cerrada [...], se establece la conexión vertical entre Aerocontinente SAC y Sistema de Distribución Mundial SAC, por ser la primera propietaria mayoritaria del capital de la segunda, [...] teniendo en cuenta lo expuesto y, además apareciendo que las demandadas han otorgado certificados de trabajo al demandado por la relación laboral que ha prestado en ambas empresas, firmados por el mismo gerente de Recursos Humanos, [...]; las codemandadas se encuentran obligadas con el demandante al pago de sus beneficios sociales, no configurándose por ello la inaplicación del artículo 78° del Código Civil por cuanto no se está obligando a Sistema de Distribución Mundial SAC a asumir una deuda originada por una de sus principales accionistas o miembros sino más bien por el hecho que el demandante en ambas ha prestado sus servicios [...]”.

Casación N° 474-2003-Lima

El Peruano, 3 de noviembre de 2004

CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y TERCERIZACIÓN

No todas las prestaciones de servicios se ejecutan bajo subordinación de quien las requiere. Por tal motivo, existen contratos en los que se compromete un servicio (tales como el contrato de locación de servicios, el contrato de obra y los contratos mercantiles), pero realizado de manera autónoma, sin sujetarse a la dirección y control de quien contrata.

Presunción de plazo de la relación laboral

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

Artículo 4° del TUO del D. Leg. 728

Además de reconocer los elementos esenciales de la relación laboral, el artículo establece la presunción de que toda relación laboral es a plazo indeterminado. Si se afirma que una relación laboral es a plazo fijo, debe probarse que se cumplieron los requisitos legales.

La relación laboral es la única que reúne prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.

Así en la relación laboral el trabajador no puede delegar su trabajo a otro. A diferencia de estas, en las relaciones civiles y mercantiles se puede delegar parte o el íntegro de dicha prestación a terceros, si el comitente está de acuerdo.

Por su parte, el pago de una retribución está presente en toda prestación de servicios.

Finalmente, la diferencia más resaltante radica en la subordinación: este es un elemento exclusivo de la relación laboral. En el resto de contratos, se puede acordar el contenido del servicio o la obra que se debe realizar, determinar las fechas de inicio o término, las características de la obra o las instrucciones al servicio o cuál es la obra o servicio que se debe efectuar. No obstante, estos acuerdos no deben ser confundidos con la subordinación, que implica sujeción al poder de dirección, fiscalización y sanción del empleador; el trabajador autónomo debe cumplir con el servicio estipulado, conforme a dichos acuerdos, dirigiendo y controlando su propio trabajo sin intervención de quien lo contrata.

CASO PRÁCTICOS

Caso 1: Como se debería tercerizar

Una entidad financiera decide externalizar su área de sistemas disponiendo que la actividad misma sea desempeñada por una reconocida empresa de prestación de servicios informáticos. Para tomar tal decisión, se tuvo en cuenta que dicha empresa de servicios informáticos tiene más de 10 años en el mercado, una amplia cartera de clientes, experiencia en la prestación de los referidos servicios, equipamiento propio y una organización de personal que le permite prestar los servicios de manera integral, estableciendo relaciones de coordinación con la empresa principal, la que se limita a verificar que

el servicio ofrecido sea prestado conforme a lo acordado en el contrato de servicios, de manera adecuada y oportuna.

Caso 2: Un nuevo empleador que despide a sus trabajadores aplicando el periodo de prueba

Juan trabaja desde hace varios años en un taller mecánico que ha sido adquirido por un nuevo propietario. A los dos meses de adquirir el taller, el nuevo propietario decide despedir a Juan en aplicación del periodo de prueba de tres meses.

Toda vez que el cambio de propietario del taller no afecta la continuidad de la relación laboral de Juan con el nuevo propietario no es una nueva relación laboral sino la misma que mantuvo con el anterior propietario y que ahora continúa con el nuevo. Al ser la misma relación laboral, el nuevo propietario no puede aplicar el periodo de prueba y Juan habrá sido despedido sin causa, por lo que tiene derecho a demandar una indemnización por despido arbitrario ante el juez laboral o su reposición en un proceso de amparo.

CAPÍTULO VI: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO - CTS

1. BASE LEGAL

- **TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.**

D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).

- **REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.**

D.S. N ° 004-97-TR (15.04.1997)

- **LEY QUE ESTABLECE LA LIBRE DISPONIBILIDAD TEMPORAL Y POSTERIOR INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)**

Ley N° 29352 (01.05.2009)

Decreto Supremo N°016-2010-TR (25/12/2010)

- **REGLAMENTO DE LA LEY N° 29352**

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Trabajadores comprendidos

La ley de CTS es enfática al señalar que solamente tiene derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

El reglamento de la ley del CTS indica que se considera cumplido el requisito de cuatro horas diarias en el caso que la jornada semanal del trabajador divida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte un promedio no menor de cuatro horas diarias. En el caso que jornada semanal sea inferior a cinco días, se cumple con dicho requerimiento cuando el trabajador labore veinte horas a la semana como mínimo.

Trabajadores excluidos

Con base en la particular naturaleza de este beneficio, el legislador a previsto que determinados trabajadores se encuentren excluidos al ámbito de aplicación de esta norma. De esta manera, se considera trabajadores excluidos:

- Los trabajadores que perciben el 30 % o más de importe de las tarifas que pague el público por los servicios que prestan, no tienen derecho al pago de la CTS.

Para la aplicación de esta disposición no se considera tarifas las remuneraciones de naturaleza en precisa tales como la comisión y el destajo.

- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicio, tales como construcción civil, pescadores artistas, trabajadores del hogar, mineros, se rigen por sus propias normas. En el sentido, en los tratamientos o no de la CTS será regulada por leyes especiales.

Un caso especial, señalado por el reglamento de la Ley de CTS, es el referido a los trabajadores que hayan suscrito con sus empleadores convenios de remuneración integral anual en la cual se incluya la CTS. Por ese motivo, no tendrán derecho a percibir el CTS de manera semestral.

Finalmente, la misma norma indica que por decreto supremo se podría incorporar a este régimen compensatorio aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

3. DEVENGUE DE LA CTS

El derecho al pago de la CTS se devenga desde el primer mes el iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

Nota de interés

La CTS que se devenga al cese del trabajador, por un periodo menor a un semestre deberá ser pagada directamente por el empleador dentro de las cuarenta y ocho de producido el cese y con efecto cancelatorio. En este caso, se tomará como remuneración computable que el trabajador reciba a la fecha del cese.

4. TIEMPO COMPUTABLE

Para el cálculo de la CTS se debe de considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrata en Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo. Excepcionalmente, deberán ser considerados como días efectivamente laborado a efectos del cálculo de la CTS, los siguientes:

Días efectivamente laborados

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo, enfermedades profesionales o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta por 60 días al año. Los 60 días se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y pos natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, y sea por reposición o nulidad.

Los días de inasistencia injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

5. REMUNERACIÓN COMPUTABLE

5.1 Noción de remuneración

Se considera como remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o especie), como contraprestación de su labor (sin importar la denominación que se les dé), siempre que sea de su libre disposición.

Se incluye dentro de la remuneración computable el valor de la alimentación principal (se entiende por alimentación principal indistintamente, el desayuno, el almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por el empleador.

5.2 Periodo a depositar de la CTS

La remuneración computable a efectos del pago de la CTS variara según del periodo a depositar. Así tenemos:

- **Depósitos acumulados al 31 de diciembre de 1990:** La CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990 debió ser pagada anualmente y dentro del primer semestre de cada año, sobre la base de la remuneración vigente a la fecha de depósito. El plazo para efectuar dichos pagos fue de diez (10) años, los cuales vencieron el 13 de marzo de 2001.
- **Depositos devengados a partir del 1 de enero 1991:** La CTS devengada a partir del 1 de enero 1991 se calcula por periodos semestrales. Así, para efectuar los depósitos de la CTS del mes de mayo – que comprende el periodo entre el 1 de noviembre de un año hasta el 30 de abril del año siguiente – se deberá considerar la remuneración del mes de abril y para el depósito de la CTS del mes de noviembre – que comprende el periodo entre el 1 de mayo de un año y 31 de octubre del mismo año - , se debe considerar la remuneración del mes de octubre.

- **CTS otorgada al cese del trabajador:** Tal como habíamos mencionado, los trabajadores tienen derecho a recibir el monto devengado por CTS hasta la fecha de su cese.

Dicho monto debe ser pago directamente por el empleador, dentro de cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. En este caso la remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Es importante señalar que, en el caso de que las partes – empleador y trabajador – hayan pactado una reducción de remuneraciones, la CTS deberá ser calculada teniendo en consideración las dos remuneraciones, es decir, hasta la fecha de la reducción se deberá calcular la remuneración más alta y por el tiempo de servicio posterior se deberá calcular el beneficio con un nuevo monto.

5.3 Tipos de remuneración

a) Remuneración principal

La remuneración principal o básica es aquel monto fijo pactado por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. Su otorgamiento se encuentra directamente relacionado con la prestación de servicios; es decir, se otorga en función a la medida horaria o mensual del trabajo. Al ser una remuneración fija, puede ser cuantificable en dinero de manera proporcional al tiempo efectivo de labores.

El monto de la remuneración principal o básica no puede ser menor a la remuneración mínima vital (RMV), suma que actualmente equivale a S/ 930.00

Por otro lado, hay que mencionar que existen casos en que los trabajadores perciben una remuneración irregular por la naturaleza de la prestación, para lo cual hay que examinar la situación de los comisionistas y los destajeros.

CTS de Mayo (15 / Mayo)

01 / Noviembre <←----->> 30 / Abril

CTS de Noviembre (15 / Noviembre)

01 / Mayo <<----->> 31 / Octubre

En el caso de los comisionistas y destajeros la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneraciones principales imprecisas percibidas por el trabajador en el periodo respectivo. Si el periodo a liquidarse fuera inferior a 6 meses, la remuneración computable se establecerá sobre la base del promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.

b) Remuneración complementaria

Remuneración complementaria es aquella que percibe el trabajador adicionalmente a su remuneración básica y que forma parte de los pagos que percibe por la prestación del servicio o con ocasión del mismo. Es preciso señalar que dichas remuneraciones no se derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores que pueden estar relacionados con:

- La prestación de servicios del trabajador en condiciones no ordinarias (p.e.- bonificaciones por la realización de labores es sobre tiempo o por trabajos nocturnos).
- La calidad personal del trabajador (p.e. asignaciones por determinadas contingencias o festividades como el matrimonio o el fallecimiento de algún familiar directo).
- Circunstancias externas al trabajo y a la condición del trabajador (gratificaciones por fiestas patrias y navidad o gratificaciones extraordinarias)

Por otro lado, resulta importante distinguir entre dos tipos de remuneraciones complementaria, se trata de remuneraciones regulares o periódicas, las cuales desarrollamos a continuación:

a) Remuneraciones regulares

Son remuneraciones regulares aquellas percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos pueden variar en razón de incrementos o otros motivos.

La ley de CTS precisa que excepcionalmente, 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 meses en cada periodo de seis (6).

Así, para su incorporación a la remuneración computable a efectos del pago de beneficios tales como la compensación por tiempo de servicio o las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, se deberán sumar los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6).

Cuando el periodo a liquidarse es inferior a seis (6) meses, según el reglamento de la ley de CTS, los montos percibidos se incorporan a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el percibido a liquidarse.

b) Remuneraciones periódicas

Son remuneraciones periódicas aquellas que el trabajador percibe permanentemente según un cronograma de entregas que pueden ser mensual, semestral o incluso anual.

Así, para el pago de beneficios sociales tales como la CTS, se deberán incorporar a la remuneración computable según se indica a continuación:

- Remuneraciones de periodicidad semestral: Dichas remuneraciones se incorporan a la remuneración computable a razón de 1/6 de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones por fiestas patrias o navidad

- Remuneraciones de periodicidad superior a seis (6) meses: Dichas remuneraciones se incluyen a la remuneración principal a razón de 1/12 de lo percibido en el semestre respectivo.
- Remuneraciones de periodicidad superior a doce (12) meses: Estas remuneraciones no se incluye en la remuneración computable.
- Remuneraciones fijas de periodicidad superior a un (1) mes, pero inferior a seis (6) meses: Dichas remuneraciones ingresan en la remuneración computable aplicando las mismas reglas de las remuneraciones regulares, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada periodo de seis.

5.4 Conceptos no remunerativos

De acuerdo a lo establecido en los artículos 19 y 20 de la ley de CTS, se ha considerado una lista de conceptos considerados como no remunerativos para el pago de la CTS. Sin embargo, para resumir la lista de conceptos no computables para la CTS, se puede revisar el cuadro siguiente.

CONCEPTOS NO COMPUTABLES
• Gratificaciones extraordinarias • Bonificaciones por cierre de pliego. • La participación en las utilidades. • Las condiciones de trabajo. • La canasta de navidad o similares. • La movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo. • Asignación por educación. • Asignación por alguna festividad o contingencia. • Bienes de la producción • La alimentación considerada como condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro directo. • Otros conceptos señalados en normas especiales.

6. PROCEDIMIENTOS PARA EL CÁLCULO

La remuneración computable "RC" es un monto proporcional al sueldo del empleador en el último semestre que corresponde al pago de la CTS.

Para este fin se considera el sueldo neto del trabajador, el monto de asignación familiar, en caso la tuviera, la suma total de las horas extras en el último semestre, divididas entre seis. Así mismo se le añade un sexto de la última gratificación percibida.

7. DEPOSITO DE LA CTS

7.1 Elección del depositario

La ley de la CTS otorga a los trabajadores la posibilidad de elegir la entidad que deseen (dentro de las diversas entidades del Sistema Financiero) para que actúe como depositaria de su CTS. Para tal fin, podría escoger las entidades bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a las que se refiere el artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá el 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en la cual deberá efectuarse el depositarse de la CTS.

Si el trabajador no cumple con esta obligación, el empleador deberá efectuar el depósito en cualquiera de las instituciones señaladas anteriormente, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

Por último, hay que recalcar que el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, y solo en caso de no contar con uno, en los de la provincia más próxima o e más fácil acceso.

7.2 Cambio del depositario

Es potestad del trabajador disponer libremente y en cualquier momento del traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador.

Cuando el trabajador solicite dicho cambio, el empleador, 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 los quince (15) días hábiles de notificado.

Es importante señalar que, el proceso de traslado, el anterior depositario tiene la obligación de informar al nuevo depositario sobre los depósitos y retiros efectuados, así como las retenciones judiciales por alimentos o cualquier otra afectación que pudiera existir.

7.3 Oportunidad del depósito de la CTS

La CTS se deposita mensualmente en la institución financiera elegida por el trabajador. Al efectuarse el depósito, queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o diminuto.

El empleador debe realizar el depósito de la CTS dos (2) veces al año, dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre.

7.4 Tipo de moneda e identificación del depósito

El depósito de la CTS debe ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador, en moneda nacional o extranjera a su elección, fijando claramente que el depósito se realice con tal fin.

En este último caso, el empleador, a su elección, efectuara directamente el depósito en moneda extranjera o entregara la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

7.5 Constancia y liquidación de depósito

El empleador se encuentra en la obligación de entregar a cada trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga por lo menos la siguiente información:

Información de la liquidación

- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito.
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del trabajador.
- Información detallada de la remuneración computable.
- Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

En caso que el trabajador no estuviese conforme de la liquidación efectuada por el empleador pueda observarla por escrito, debiendo el empleador revisarla en un plazo de tres (3) días útiles de recibida la referida observación. Luego de lo cual, el empleador debe comunicar al trabajador por escrito el resultado de la revisión.

Si aún no estuviera de acuerdo el trabajador con la liquidación de CTS entregada, podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o a la autoridad judicial competente.

7.6 Características del depósito

El depósito semestral de la CTS debe ser equivalente a los meses laborados por el trabajador. Así, el empleador deberá utilizar las siguientes fórmulas para efectuar el depósito.

Cálculo de CTS

Por número de meses

$$\frac{\text{Remuneración Computable}}{12} \times \text{Numero de meses laborados}$$

Por número de días

$$\frac{\text{Remuneración Computable}}{360} \times \text{Numero de meses laborados}$$

Para efectos laborales, se entiende realizado el depósito en la fecha en que el empleador lo lleva a cabo.

Hay que remarcar que se pueden presentar las siguientes situaciones.

DEPÓSITO INSUFICIENTE	En caso de que el empleador efectué un depósito insuficiente o diminuto, deberá hacer el reintegro correspondiente, quedando obligado al pago de los intereses correspondientes.
DEPOSITO EN EXCESO	En caso que el empleador efectué un depósito en exceso, es decir, por un monto mayor que el correspondiente al trabajador, podrá compensarlo - tanto el monto real como sus interés - con el siguiente o siguientes depósitos, hasta agotarse.
REINTEGROS	Los incrementos de remuneraciones que signifiquen un reintegro en la CTS deberán depositarse sin intereses dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de la publicación de la disposición normativa, celebración del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador.

8. DECLARACIÓN EN EL PLAME

1. Es una obligación registrar el monto de la CTS en el PLAME, dicha declaración se realiza en el periodo tributario Noviembre – 2016.

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Información General

[Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

Datos básicos de la declaración

RUC: 20556106909

Nombre / Razón Social: AULA CONTABLE S.A.C.

Periodo Tributario (mm/aaaa): 11/2016

¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria? ☐ SI ☒ NO

Obtención de datos del T-REGISTRO*

Para obtener o actualizar prestadores del T-REGISTRO en su declaración, seleccione una de las opciones y presione "Ejecutar".

☒ Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL) [Ejecutar](#)

☐ Utilizar datos T-REGISTRO al 2016.11-13 01:42:44 [Ejecutar](#)

La declaración se elaboró con los datos del T-REGISTRO al 2016.11-13 01:42:44

*Si solo cuenta con PS 4ta. Categoría el aplicativo verifica que no registre prestadores en el T-REGISTRO.

[Validar](#) [Guardar](#)

2. Tener en cuenta que la casilla de registro es 0904 "Compensación por Tiempo de Servicio", si no esta habilitada en tu declaración, lo tienes que activar en la parte de "Mantenimiento de Conceptos"

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos

[Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Identificación del Empleador **Mantenimiento de Conceptos** **Consultar**

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 20556106909 - AULA CONTABLE S.A.C.

Código	Descripción
0900	CONCEPTOS VARIOS

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	☐ Seleccionar Todos
0901	BIENES DE LA PROPIA EMPRESA OTORGADOS PARA EL CONSUMO		☐
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD		☐
0903	CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES		☐
0904	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		☒
0905	GASTOS DE REPRESENTACIÓN (MOVILIDAD, VESTUARIO, VIÁTICO)		☐
0906	INCENTIVO POR CESE DEL TRABAJADOR		☐
0907	LICENCIA CON GOCE DE HABER		☐

3. Ejemplo, La empresa ha realizado el depósito de CTS del trabajador Torres Chauca en el periodo 11/2016, en la casilla 0904 por importe de S/. 3,000.

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleado
Declaraciones Juradas
 Nueva declaración >>
 Declaraciones registradas >>
 Declaraciones generadas >>

RUC: 20556106909 - AULA CONTABLE S.A.C.

Trabajadores | Prebionista | Personal es For... | Personal Tercer... | PIS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-42800979	TORRES CHAUCA IS	30						

[Cerrar detalle](#)

Detalles del Trabajador | Jornada Laboral | **Ingresos** | Descuentos | Tributos y Aport...

Ingresos:

Código	Concepto	Devenigado (S/.)	Pagado (S/.)
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	6,700.00	6,700.00
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	3,000.00	3,000.00
1001	BONIFICACIÓN POR TRABAJO		
TOTAL INGRESOS:		9,700.00	9,700.00

[Grabar](#)

Reportes
Parámetros
Utilitarios
Ayuda

CAPÍTULO VII: GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDEÑAS

1. BASE LEGAL

- **LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Ley N° 27735 (28.05.2002)

- **REGLAMENTARIAS DE LA LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE GRATIFICACIONES PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDEÑAS**

D.S N° 005-2002-TR (04/07/2002)

- **LEY N°29351 QUE REDUCE COSTOS LABORALES A LOS AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

LEY N° 29351 (01/05/2009)

- **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29351.**

PROYECTO DE LEY N° 4417/2014-CR

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación.

En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias).

Se incluye también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas profesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral.

Sin embargo, para los jóvenes en formación la ley a previsto el goce de una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual, luego de cumplidos seis (6) meses continuos de modalidad formativa, que podría asimilarse como una especie de bonificación especial; no obstante, en rigor, no son ni se derivan de las gratificaciones legales, ya que no solo no coinciden en cuanto al monto, sino que tampoco coincidirán necesariamente con la oportunidad que es pagada.

3. TIEMPO COMPUTABLE

Para los fines de cada gratificación legal los semestres de referencia son los siguientes:

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS	Enero - Febrero - Marzo - Abril - Mayo- Junio
GRATIFICACIONES POR NAVIDAD	Julio - Agosto - Setiembre - Octubre - Noviembre- Diciembre

Cada periodo se deberá computar desde el primer día del primer mes de semestre hasta el último día del mes en que termina el periodo.

En la práctica esta aplicación genera una particularidad en lo que respecta a la gratificación por navidad, pues si bien la norma exige que debe ser pagada el 15 de diciembre, a esta fecha el trabajador no ha cumplido con cubrir el semestre completo.

4. PAGO DE LAS GRATIFICACIONES

4.1 Monto

Con relación a monto de las gratificaciones, el artículo 2 de la Ley N° 27735 (Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones) establece que cada uno será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, es decir, el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 3.2 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley de las Gratificaciones) no se condice con lo señalado por la Ley, pues indica que la remuneración computable será la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Con podemos apreciar los criterios establecidos tanto en la Ley como en el reglamento son disimiles ya que la remuneración vigente en el mes anterior al que se paga la gratificación no necesariamente coincidirá con la remuneración vigente al mes en que debe pagarse dicho beneficio; ello, debido a que el empleador podría haberle otorgado al trabajador un incremento en los primeros días del mes de julio o diciembre.

En nuestra opinión, debe primar lo dispuesto en la Ley en desmedro de la disposición reglamentaria, por principio de legalidad y jerarquía normativa, tomándose como referencia, entonces, la remuneración vigente al 15 de julio y 15 de diciembre, según el caso.

4.2 Remuneración computable

Ahora bien, con relación a lo que debemos considerar como remuneración para las gratificaciones, se considera como tal al sueldo básico más todas aquellas cantidades que regularmente percibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación a sus labores, cualquiera sea a su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Quedan excluidos los conceptos señalados en el artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR).

Consecuentemente el esquema es el siguiente:

$$\text{GRATIFICACIÓN} = \text{REMUNERACIÓN BÁSICA} + \text{INGRESOS REGulares}$$

Cuando hablamos de regularidad de un ingreso, nos referimos a que debe ser percibido habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Se entiende que una suma es regular si el trabajador la percibe, al menos, en tres meses durante el semestre anterior al goce del beneficio: enero – junio o junio- noviembre, respectivamente, en cuyo caso se suman todos sus ingresos y resultado se divide entre seis (6). Claro está, si el trabajador ingreso a laborar una vez empezado el semestre, se dividirá únicamente entre el número de meses trabajado, y no entre seis.

Dentro de este concepto, se asimilan las remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa (comisiones, horas extras).

Con relación a las comisiones, surgen dos casos típicos:

a) Comisionista mixto

En este caso, el monto de su gratificación comprenderá su remuneración básica más el resultado de dividir entre seis (6) la

sumatoria de las comisiones mensuales del semestre, siempre y cuando estas hayan sido percibidas en tres meses dentro del semestre que se trate meses dentro del semestre que se trate.

GRATIFICACIÓN = REMUNERACIÓN BÁSICA + PROMEDIO DE COMISIONES

Como se dijo, si el trabajador no ha cumplido con laborar todo el semestre, el total de comisiones se divide únicamente entre el número de meses laborados.

b) Comisionista puro

En este caso, al no recibir una retribución fija, sino que, por su propia naturaleza, no es posible conocer por anticipado el monto exacto de su remuneración por ser esta imprecisa y variable de un mes a otro, debe obtenerse el promedio de remuneraciones percibidas en los últimos seis (6) meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre según el caso.

Evidentemente, para la aplicación de esta regla se tomará un mes del otro semestre.

GRATIFICACIÓN = PROMEDIO DE COMISIONES

Es importante mencionar que un trabajador que percibe únicamente comisiones (comisionista puro) y labora exclusivamente para un solo empleador, tendrá derecho a percibir cuando menos el equivalente a una remuneración mínima vital en aquellos meses en que sus comisiones no alcancen es equivalente. En estos casos el empleador deberá asumir la diferencia.

En el ejemplo propuesto si en uno de los meses del semestre el comisionista puro generó comisiones solamente por S/. 480.20, se computará para ese mes el monto de la remuneración mínima vital que estuviese vigente en esa oportunidad y no el indicado monto.

Por otro lado, aunque siendo distintos en el concepto los trabajadores a destajo o “destajeros” reciben el mismo tratamiento que el de un comisionista puro.

Trabajo a destajo es aquel remunerado por producción o producto realizado, por lo tanto, no necesariamente perciben una remuneración fija todos los meses, sino que la misma, probablemente varíe mes a mes.

4.3 Conceptos que no forman parte de la remuneración computable

Existen otros conceptos que, contrariamente, no se incluyen en la determinación de la remuneración computable por no tener naturaleza remunerativa y que se encuentran detallados en el artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR).

Dichos conceptos son los siguientes:

- Conceptos no computables
- Gratificaciones extraordinarias.
- Bonificación por cierre de pliego.
- La participación en las utilidades.
- Las condiciones de trabajo
- La canasta de Navidad o similares.
- La movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo.
- Asignación por educación.
- Asignación por alguna festividad o contingencia.
- Bienes de la producción de la empresa.
- La alimentación considerada como condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro directo.
- Otros conceptos previstos en normas especiales.

5. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

El trabajador recibirá dicho monto adicional ya que el empleador no va a pagar este porcentaje que pagaba a Essalud o a la EPS, sino que ese dinero irá a favor del empleado.

El adicional que recibirá a su sueldo será de un 6,75% si está afiliado a una EPS o de un 9% si está en Essalud.

Cabe precisar que ya no se le descontará el concepto de AFP u ONP de aproximadamente un 13%, es decir, el trabajador como ingreso efectivo recibiría un 22% más en su "grati".

Por ejemplo, si un trabajador recibe la Remuneración Mínima Vital (RMV) de S/. 850, su gratificación sería de S/. 926,50 (el 9% vendría a ser S/. 67,50 más). En el caso de que su sueldo sea de S/. 1.500 en su "grati" recibirá S/. 1.635.

Cuando el Trabajador Extingue Su Vínculo con el Empleador (Cese):

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del Reglamento.

6. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

Su artículo 3 de la Ley 30334 menciona:

Artículo 3. Aportaciones a Essalud El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter **temporal** no remunerativo ni pensionable.

Por lo tanto, la Bonificación Extraordinaria, es de manera temporal, sin embargo, **en el reglamento de la ley se establecerá hasta cuando se otorgará**, Por lo tanto, esta bonificación. Para este año 2016 aún se continuará pagando al trabajador.

Cabe mencionar algo muy importante la bonificación extraordinaria no es 9% para todos los trabajadores, en caso de trabajadores afiliados a una EPS, su bonificación será 6.75%.

7. OPORTUNIDAD DE PAGO

Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indispensables para las partes. En ese sentido, no se puede pactar individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferencia a futuro.

Como se señaló líneas atrás, la finalidad de las gratificaciones legales es que el trabajador pueda afrontar los gastos extraordinarios en que tradicionalmente se incurren en Fiestas Patrias y Navidad, razón por la cual se exige que sean pagadas con proximidad a la celebración de tales festividades.

NOTAS DE INTERÉS

Partiendo de expuesto, está vedada la siguiente práctica, bastante recurrente en las empresas, que consiste en pagar por adelantado y fraccionamiento cada gratificación, dividiendo el monto global del beneficio en seis alícuotas y abonando cada una de estas en cada uno de los meses que componen el semestre correspondiente, "licuándose" el beneficio de la siguiente manera:

Remuneración mensual del trabajador	S/. 1,200.00
Alícuota por cada mes del semestre correspondiente	S/. 200.00(1,200/6)
Pao mensual con beneficio "licuado" y adelantado	S/. 1,400.00(1,200 + 200)

Siguiendo este mecanismo no permitido, el trabajador percibiría por cada uno de los seis (6) meses que componen cada semestre, su remuneración regular más la alícuota mensual que corresponde a un adelanto fraccionado de la gratificación por venir. Llegadas las fechas establecidas para su pago (15 de julio y 15 de diciembre). El trabajador no percibirá su gratificación pues, en el primer caso, ya le habrá sido pagada y, con relación a la Navidad, ya le ha venido siendo adelantada faltando únicamente la última alícuota que se entregara al finalizar el mes de diciembre.

CASO PRÁCTICO

Trabajador con remuneración de periodicidad mensual

Fecha de ingreso	:	04/Nov/2015
Tiempo computable	:	6 meses (Del 01/Ene/2016 al 30/Jun/2016)
Remuneración Jun/2016	:	3,200.00
Alimentación Principal	:	150.00
Asignación Familiar	:	85.00 Remuneración computable:
Básico	:	3200.00

Asignación Familiar	:	85.00
Alimentación Principal	:	150.00
Total	:	3,435.00

Cálculo de la Gratificación:

$$\begin{aligned} & (\text{R Jun 2016} / 6) \quad \times \quad \text{número de meses computables} \\ & (3,435.00 / 6) \quad \times \quad 6 \quad = \quad \text{S/. 3,435.00} \end{aligned}$$

Cálculo de la Bonificación Extraordinaria:

$$\begin{aligned} & \text{Gratificación} \quad \times \quad 9\% \\ & 3,435.00 \quad \times \quad 9\% \quad = \quad \text{S/. 309.15} \end{aligned}$$

Total, a recibir Gratificación + bonificación extraordinaria:

$$= 3,435.00 + 309.15 = \text{S/. 3,744.15}$$

Trabajador con remuneración variable e imprecisa

Fecha de ingreso	:	08/Jul/2015
Tiempo computable 30/Jun/2016)	:	6 meses (Del 01/Ene/2016 al
Remuneración Jun/2016	:	900.00
Movilidad libre disponible (1)	:	230.00
Asignación Familiar	:	85.00
Comisión Ene/2016	:	340.00
Comisión Feb/2016	:	290.00
Comisión Mar/2016	:	245.00
Comisión Abr/2016	:	560.00
Comisión May/2016	:	820.00
Comisión Jun/2016	:	670.00
Total Comisiones	:	2,925.00 (2)
<i>Promedio de comisiones</i>	:	<i>487.50</i>

(1) En este supuesto la movilidad si es computable por ser de libre disponibilidad para el trabajador.

(2) Las comisiones son promediadas en el semestre respectivo.

Remuneración computable:

Básico	:	900.00	R Fija
Movilidad	:	230.00	R Fija
Asignación Familiar	:	85.00	R Fija
Promedio Comisiones	:	487.50	R Variable (promedio)
Total	:	1,702.50	

Cálculo de la Gratificación:

(R Fija + R Variable / 6) x número de meses computables

(1,215.00 + 487.50) / 6) x 6 = **S/. 1,702.50**

Cálculo de la Bonificación Extraordinaria:

Gratificación x 9%

1,702.50 x 9% = **S/. 153.23**

Total, a Recibir Gratificación más Bonificación Extraordinaria:

1,702.50 + 153.23 = **S/. 1,855.23**

CAPÍTULO VIII: VACACIONES

1. BASE LEGAL

- **CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

DECRETO LEGISLATIVO N° 713 (08.11.1991)

- **REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL**

DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR (03-12 -92)

- **LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

LEY N° 30012

- **COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO**
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993, (ARTÍCULO 25).**

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres 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 en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de la Ley.

3. TIEMPO COMPUTABLE

Tiempo computable

Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobre tiempo en número de cuatro o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El período vacacional correspondiente al año anterior.
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal. **Referencia: Artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713.**

4. REMUNERACIÓN VACACIONAL

4.1 Conceptos computables

Con relación remuneración vacacional, es aquella que el trabajador percibirá si continuase laborando con normalidad. Por lo tanto, los incrementos que se otorguen o entren en vigencia mientras el trabajador se encuentra de vacaciones, tendrán que ser percibidos y formaran parte de la remuneración vacacional.

Toda vez que la remuneración vacacional se abona antes del inicio del descanso: i) si el incremento surge durante las vacaciones, se abonara a manera de reintegro al finalizar el descanso y cuando se reincorpore a las labores; ii) si el incremento entrara en vigencia durante las vacaciones, pero se conocía con anterioridad al inicio del descanso, se tendrá que incorporar a la remuneración vacacional desde el inicio del descanso.

Para determinar la remuneración vacacional se siguen los criterios de determinación de la remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios (CTS) a excepción de las remuneraciones periódicas, por lo tanto:

- Ingresan todos los conceptos de naturaleza remunerativa que de manera permanente percibe el trabajador (sueldo básico, asignación familiar, bonificaciones permanentes. Etc.).
- Se excluyen los conceptos no remunerativos detallados en el artículo 19 del TUO de la Ley de CTS.
- Las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa (horas extras, comisiones en un comisionista "mixto" ingresan en función del promedio de los seis (6) meses anteriores al inicio del descanso, siempre que hayan sido percibidas cuanto menos en tres (3) meses dentro de dicho semestre.
- Las remuneraciones principales de naturaleza variable o imprecisa ingresan en función del promedio, sin exigírseles haber sido

percibidas por los menos en tres oportunidades, ya que esta regla rige exclusivamente para las remuneraciones variables imprecisas cuando son complementarias.

4.2 Oportunidad de pago

De acuerdo con lo señalado para el artículo del artículo 16 del D. Leg. N° 713, "La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso"

La cuestión ¿pareciera ser muy clara, aunque la realidad nos demuestra que no siempre es así. Nos explicamos. La clave es determinar lo que se entiende por el término "antes" deben detenerse por el día inmediatamente anterior al inicio del descanso y, como máximo el mismo día de inicio del descanso. Pero de ninguna manera como un tiempo anterior que exceda al día anterior del inicio del descanso, como muchos empleadores suelen hacer, por ejemplo, abonando la remuneración vacacional tan pronto el trabajador cumple el año de servicio y el record aunque les otorgan el descanso físico recién luego de varios meses. Es una práctica irregular que, a nuestro criterio, desnaturaliza la finalidad de la norma.

En efecto. La finalidad del artículo 16 del D. Leg. N°713 es que el trabajador cuenta con recursos económicos para hacer uso adecuado de su descanso vacacional y pueda, por ejemplo, costear su distracción y recreo, lo que es muy probable que no suceda si la remuneración vacacional con demasiada antelación al inicio efectivo del descanso. En el ejemplo del párrafo anterior, al momento en que el trabajador haga uso de su descanso vacacional es muy probable que la remuneración vacacional que le fue abonado meses atrás ya haya sido utilizada en su totalidad. En este contexto, el descanso vacacional incluso podría llegar hacer perjudicial para el trabajador ya que irremediabilmente realizara gastos, mas no con cargo a la remuneración vacacional por haber sido ya agotado.

Y esta regla rige para los supuestos de fraccionamiento y acumulación del descanso vacacional, en cuyo caso la remuneración vacacional deberá pagarse fraccionada y acumuladamente al tiempo de cada fracción o periodo acumulado, proporcionalmente.

No debemos olvidar que las vacaciones son un descanso remunerado que hacen simultáneo al pago y al descanso.

5. PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO

Los trabajadores después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, tiene derecho a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado por cada año completo de servicios.

El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo de la remuneración vacacional, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado respectivamente, para que proceda el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

6. FORMA DE PAGO

El pago de la remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador.

Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

CASO PRÁCTICO

Trabajador con vacaciones completas

Fecha de ingreso : 01/Ene/2014
Período de descanso vacacional : Del 02/Enero/2017 al
31/Enero/2017 = 30 días
Fecha de pago de la Remuneración: 31/Dic/2016
vacacional

Remuneración computable (la que hubiera percibido en el mes de Enero/2016):

Básico	:	3,500.00
Asignación Familiar	:	85.00
Alimentación principal	:	250.00
Total	:	3,835.00

Cálculo:

(R Enero 2017/ 30) x número de días otorgados a descansar

$(3,835.00 / 30) \times 30 = \text{S/. } 3,835.00$

Trabajador con vacaciones truncas

Fecha de ingreso : 01/Junio/2016
Fecha de cese : 15/Enero/2017
Vacaciones truncas por liquidar : 7 meses y 15 días

Remuneración computable (la que hubiera percibido de laborar todo el mes de Enero/2017):

Básico	:	1,750.00
Asignación Familiar	:	85.00
Asignación por Nacimiento de hijo	:	250.00 (1)
Total	:	2,085.00

Según el inciso g) del artículo 19° del D.S. N° 001-97-TR este concepto no es remunerativo, por tanto, no se debe de incluir en el cálculo de la remuneración vacacional.

Cálculo (por los 7 meses):

(R Mensual / número de meses del año) x número de meses a liquidar
(1,835.00 / 12) x 7 = **S/. 1,070.42**

Cálculo (por los 15 días):

R Vacacional Mensual = R Mensual / 12

R Vacacional Mensual = 1,835.00 / 12

R Vacacional Mensual = 152.92

(R Vacacional Mensual / número de días al mes) x número de días a liquidar

(152.92/ 30) X 15 = **S/. 76.46**

Total, vacaciones 1,146.88

CAPÍTULO IX: SEGURO DE VIDA LEY

1. BASE LEGAL

- **LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

DECRETO LEGISLATIVO N° 688

- **LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 688**

LEY N° 29549

- **REGLAMENTO DE LA LEY N° 29549, LEY QUE MODIFICA EL
DECRETO LEGISLATIVO N° 688, LEY DE CONSOLIDACIÓN DE
BENEFICIOS SOCIALES Y CREA EL REGISTRO OBLIGATORIO
DE CONTRATOS DE SEGUROS VIDA LEY**

DECRETO SUPREMO N°003 - 2011 - TR

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

En caso de reingreso, son acumulables los tiempos de servicios prestados con anterioridad para efectos de acreditar los cuatro años que originan el derecho.

Cabe señalar que el seguro de vida requiere consolidarse otorgándose, sin distinción, a los trabajadores empleados y obreros, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3. REMUNERACIÓN BASE

Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas sumas que figuran en los libros de planillas y

boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador, con excepción de 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.

Es importante recordar que existe un tope denominado remuneración máxima asegurable, según lo establecen las normas del Sistema Privado de Pensiones establecida por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

4. MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO

El monto del beneficio es el siguiente:

- Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquel en el último trimestre previo al fallecimiento;
- Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquel en la fecha previa al accidente;
- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha por vía 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 meses.

5. OPORTUNIDAD DE PAGO

La obligación de pagar el seguro de vida se mantiene a cargo del empleador mientras se encuentre vigente la relación laboral; sin embargo, ante la extinción de ésta, en caso el trabajador decida mantener la póliza, deberá solicitarlo a la empresa de seguros dentro de los 30 días calendarios siguientes al cese. Esta póliza se mantendrá vigente en tanto el asegurado no haya adquirido otra póliza del Seguro de Vida Ley al ser contratado por un nuevo empleador. Se precisa que el asegurado pierde el seguro de vida adquirido si incumple con la cancelación del pago de la prima dentro del plazo establecido en la póliza de seguros.

El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes, en caso que el empleador no cumpliera esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor del seguro a que se refiere el artículo 12 del Decreto Legislativo 688.

En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagado las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere esta Ley. En estos supuestos, la prima se calcula sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión, dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago."

CAPÍTULO X: SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los asegurados del Seguro Social de Salud, como son: los afiliados regulares y potestativos y sus derechohabientes.

Son afiliados regulares: Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, y los pensionistas que reciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.

Las personas que no reúnen los requisitos de afiliación regular, así como todos aquellos que la Ley determine, se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos.

2. DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud siempre que aquellos cuenten con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia. En caso de accidente basta que exista afiliación.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

Los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por

la entidad empleadora. Mantiene su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas.

3. APORTES OBLIGATORIOS

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a Es Salud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que, estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora, de la Oficina de Normalización Previsional o de la Administradora de Fondos de Pensiones, la afiliación, la retención, declaración y pago total a Es Salud dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas.

4. MONTO DEL SUBSIDIO

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función de los meses que tenga el afiliado. En esa línea, el subsidio en mención equivale al total de remuneraciones de los últimos doce (12) meses, dividido entre 360, multiplicado por el número de días de goce del descanso. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce (12), el promedio se determinará en función del tiempo de afiliación del asegurado.

Remuneración computable

Se tomará como base de cálculo los siguientes conceptos:

- La remuneración mensual.
- Las horas extras, sobretiempos, y toda compensación por labor extraordinaria desarrollada fuera de la jornada regular de trabajo solo si son percibidas regularmente por el trabajador aun cuando sus montos varíen. Se considera cumplido el requisito de regularidad en los siguientes casos:
 - Si el trabajador ha percibido tales remuneraciones cuando menos seis (6) meses en el periodo de doce (12) meses anteriores al mes de la contingencia.
 - En caso de que cuente con un número menor de meses, se considerará cumplido dicho requisito si las percibe en no menos del 50 % de los meses en que ha laborado el trabajador.

Se excluirán las remuneraciones adicionales como las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

Consideraciones especiales para el pago del subsidio

Además de las reglas expuestas anteriormente, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- En el caso de que el asegurado recién ingresó a laborar y sufre un accidente, el cálculo del subsidio se realizará con base en la remuneración acordada contractualmente con su entidad empleadora, debidamente acreditada.
- Los subsidios que se hubieran pagado al asegurado en los doce (12) últimos meses calendarios, inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, serán tomados en cuenta para el cálculo del subsidio.
- Los reintegros dentro de los doce (12) últimos meses calendario, inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, formarán parte del promedio a establecer solo en lo que corresponda a dichos meses, siempre y cuando los haya declarado y pagado antes del mes de inicio de la contingencia.
- Determinado el monto del subsidio promedio diario al inicio de la incapacidad temporal, este permanecerá invariable hasta el alta o el plazo máximo del subsidio; aun cuando la remuneración del asegurado varíe mientras está incapacitado.

5. OPORTUNIDAD DE PAGO

El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.

El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, o por un periodo no mayor de 540 días en el curso de 36 meses, por el total de periodos no consecutivos. Si al 31 de diciembre el asegurado estuviera subsidiado por Es Salud y la incapacidad continuara, se seguirá abonando el subsidio hasta ser dado de alta o hasta el vencimiento del plazo máximo.

Cuando un trabajador sufre un accidente o una enfermedad tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero. Así, en una primera instancia recibirán una cantidad de carácter remunerativo. Según la normativa vigente, el empleador está obligado a abonar las remuneraciones durante los veinte (20) primeros días de incapacidad dentro del año calendario. Para estos efectos se acumulan los días de incapacidad remunerados durante este periodo que pueden ser consecutivos o no consecutivos.

Debiéndose considerar como año calendario al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Obligación de pago del subsidio

El subsidio por incapacidad temporal será pagado por el empleador, salvo en los casos siguientes donde EsSalud efectúa el pago directamente:

- Trabajadores del hogar.
- Trabajadores de construcción civil.
- Asegurados pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes.
- Asegurados agrarios independientes.
- Trabajadores de Unidades Ejecutora del Presupuesto del Sector Público.

Cabe precisar que, si el asegurado tiene simultáneamente más de un empleador, recibirá el subsidio por incapacidad temporal por cada entidad empleadora.

6. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO DE APORTES

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo obligatorio de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a Es Salud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente, en el mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas. En caso contrario, Es Salud tiene la facultad de ejercer la cobranza coactiva de los costos de las prestaciones que deben ser materia de reembolso, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 26790, a través de los ejecutores designados para el efecto.

Es Salud tiene el derecho a la repetición contra el empleador, cuando preste la cobertura de una prestación al afiliado o sus derechohabientes.

Es Salud tendrá derecho a exigir a la entidad empleadora, el reembolso de todas las prestaciones brindadas a sus afiliados regulares y derechohabientes, cuando la entidad empleadora incumpla con:

- a) La obligación de declaración y pago del aporte total de los tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia.
- b) La obligación de pago total de los aportes de los doce (12) meses anteriores a los seis (6) meses previos al mes en que se inició la contingencia.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

7. DECLARACIÓN EN EL PDT PLAME

En la declaración del PDT Planilla Electrónica-Plame la jornada laboral presenta en forma automática, como días efectivamente laborados, el número de días calendario del mes que se está declarando, variando solamente en caso de existir días subsidiados o días no subsidiados y no laborados.

Para el registro y declaración del subsidio en la jornada laboral, se debe ingresar en SUBSIDIADOS a fin de detallar los días subsidiados, el cual servirá como base de datos para la administración tributaria.

No debemos olvidar que el subsidio se genera a partir del día veintiuno (21) de incapacidad, en el caso de la incapacidad por enfermedad o accidente; por lo que se deberá registrar, previamente, los primeros veinte días de incapacidad (NO LABORADOS Y NO SUBSIDIADOS).

Registro de los días subsidiados

PDT PLAME V.2.3 Release (5)

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Jornada Laboral

[Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

RUC: 20534169346 - CORPORACION PERU CONTABLE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Detalle de Declaración

Trabajadores

Tip Num. Do.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-70472877	LEYVA PATRICIO JC	31						

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabajador

Jornada Laboral

Días de la Jornada

Laborados: 31

Subsidiados: 0

No laborados y no subsidiados: 0

Horas Laboradas

Ordinarias (HHH:MM):

Sobretiempo (HHH:MM):

TOTAL HORAS:

TOTAL: 31

[Grabar](#)

Con conexión a Internet | RUC: 20534169346 | Nombre / Razón Social: CORPORACION PERU CONTABLE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA | Periodo: 06/2015

Del caso Práctico, Si bien el trabajador asistió a laborar 05 días en el mes, considerando que la incapacidad es por 26 días, de los cuales, por ser la primera ocurrencia, la entidad empleadora asume los primeros 20, entonces se declara 25 días trabajados (05 laborados + 20 de incapacidad asumidos por el empleador) y solo 2 días subsidiados.

Período Tributario	:	08/2015
Días trabajados	:	25
Días subsidiados	:	6
Días no trabajados y no subsidiados	:	0

El asistente de días subsidiados se llenará así:

Elegiremos la opción 21 Subsidio por Incapacidad Temporal y colocaremos los 06 días de subsidio.

Días Subsidiados [X]

01 - 70472877 - LEYVA PATRICIO JOHN ANDRES

Tipo de suspensión	Cantidad de días	Modificar	Eliminar
21 - S.I. INCAP TEMPORAL (SUBSIDIADO)	6		

TOTAL 6

Grabar **Nuevo**

Es importante registrar el tipo de días subsidiados, debido a que en el caso del subsidio por MATERNIDAD DURANTE EL DESCANSO PRE Y POST NATAL no se contabilizan los veinte primeros días como montos remunerativos a cargo del empleador, como sucede cuando se registra el subsidio por INCAPACIDAD TEMPORAL (invalidez, enfermedad y accidentes).

Registro de pago del subsidio

En la declaración de Ingresos del PDT planilla electrónica-PLAME, se deben registrar conceptos considerados remunerativos como no remunerativos, es decir a aquellos que no están afectos a contribuciones, aportaciones ni sirven como base de cálculo para beneficios sociales.

Por lo tanto, el pago que se realice por los días subsidiados deberá ser registrado en la planilla electrónica dentro del rubro CONCEPTOS VARIOS (0916 Subsidio Incapacidad por Enfermedad), sin que se vea afectada la base de cálculo para las aportaciones o contribuciones y colocaremos la remuneración (67.00 x 30 días), por un monto total de S/. 402.00. Por último, gravaremos los datos y volveremos la pantalla de los trabajadores.

PDT PLAME V.2.8 Release (5)

PDT Planilla Electrónica - PLAME

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos

[Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

RUC: 20534169346 - CORPORACION PERU CONTABLE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Trabajadores **Pensionista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS 4ta Categoría**

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-70472877	LEYVA PATRICIO JC	25						

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Ingresos:

Código	Concepto	Devengado (S/.)	Pagado (S/.)
0107	TRABAJO EN FERIA O DIA DE DESCANSO		
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO		
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		
0306	BONIFICACIONES REGULARES		
0916	SUBSIDIO INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD	402.00	402.00
TOTAL INGRESOS:		402.00	402.00

[Grabar](#)

Con conexión a Internet | RUC: 20534169346 | Nombre / Razón Social: CORPORACION PERU CONTABLE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA | Periodo: 08/2015

CASO PRÁCTICO

El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce (12) últimos meses calendario inmediatamente anterior al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce del descanso médico. Si el total de meses es inferior a doce (12), el promedio se determinará en función de los meses que tenga el afiliado.

El subsidio en mención equivale al total de remuneraciones de los últimos doce (12) meses, dividido entre 360, multiplicado por el número de días de goce del descanso.

Si el total de los meses de afiliación es menor a doce (12), el promedio se determinará en

Función del tiempo de afiliación del asegurado.

$$\frac{\Sigma \text{ Total de remuneraciones} \times \text{Número de días de goce de descanso.}}{360}$$

CASO: Un trabajador sufre un accidente en agosto del 2016 y Es Salud le ha concedido 26 días de descanso médico. Percibe una remuneración de S/. 2,000.00. ¿Cómo calculo el monto del subsidio que le corresponde?

a) Cálculo de la remuneración computable

Agosto 2015	:	S/. 2,000.00
Setiembre 2015	:	S/. 2,000.00
Octubre 2015	:	S/. 2,000.00
Noviembre 2015	:	S/. 2,000.00
Diciembre 2015	:	S/. 2,000.00
Enero 2016	:	S/. 2,000.00
Febrero 2016	:	S/. 2,000.00
Marzo 2016	:	S/. 2,000.00
Abril 2016	:	S/. 2,000.00

Mayo 2016	:	S/. 2,000.00
Junio 2016	:	S/. 2,000.00
Julio 2016	:	S/. 2,000.00
Total	:	S/. 24,000.00

Nota: No se incluyen las gratificaciones de julio y diciembre.

CAPÍTULO XI: SUBSIDIO POR MATERNIDAD (DESCANSO PRE Y POST NATAL)

1. BASE LEGAL

- **LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO**

LEY N° 30367

- **LEY QUE PROTEGE A LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO**

DECRETO SUPREMO N° 002-2016-TR

- **LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE**

DECRETO SUPREMO N° 005-2011-TR

- **LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 26644, ESTABLECIENDO LA EXTENSIÓN DEL DESCANSO POSTNATAL PARA LOS CASOS DE NACIMIENTO DE NIÑOS CON DISCAPACIDAD**

DECRETO SUPREMO N° 001-2015-TR

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los asegurados del Seguro Social de Salud, como son: los afiliados regulares y potestativos y sus derechohabientes.

Son afiliados regulares: Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, y los pensionistas que reciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.

Las personas que no reúnen los requisitos de afiliación regular, así como todos aquellos que la Ley determine, se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos.

3. DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud siempre que aquellos cuenten con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia. En el caso de maternidad, la condición adicional para el goce de las prestaciones es que las trabajadoras deberán haber estado afiliadas a Es Salud al tiempo de la concepción. Se entiende que está afiliada al momento de la concepción cuando haya mantenido un vínculo laboral en el mes de la concepción. A su vez, es preciso recalcar que cuando.

Es Salud verifica el cumplimiento de este requisito, tomando el mes de la concepción como el Noveno mes anterior al mes de la fecha probable de parto. En caso de accidente basta que exista afiliación.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

4. APORTES OBLIGATORIOS (EMPLEADOS)

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual, con excepción de las remuneraciones adicionales como las gratificaciones u otros conceptos legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a Es Salud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que, estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora, de la Oficina de Normalización Previsional o de la Administradora de Fondos de Pensiones, la afiliación, la retención, declaración y pago total a Es Salud dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas.

5. MONTO DEL SUBSIDIO

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por 98 días, iniciándose regularmente 49 días antes de la fecha probable de parto, la madre podrá diferir el inicio del descanso con autorización del médico

tratante. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o niño con discapacidad.

El monto del subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce últimos meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular en actividad. No se podrá gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad.

El subsidio por maternidad no se encuentra afecto al pago de Es Salud, Senati, Sencico, Conafovicer ni a la retención por el Impuesto a la Renta de quinta categoría. No obstante, sí se encuentran afectos al pago por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE APORTES

Es Salud o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda tendrá derecho a exigir a la entidad empleadora, el reembolso de todas las prestaciones brindadas a sus afiliados regulares y derechohabientes, cuando la entidad empleadora incumpla con:

- Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquel en el último trimestre previo al fallecimiento;
- La obligación de pago total de los aportes de los doce (12) meses anteriores a los seis (6) meses previos al mes en que se inició la contingencia. No se considerará como incumplimiento, los casos en que los aportes antes referidos se encontraran acogidos a un fraccionamiento vigente. Para determinar si el fraccionamiento

se encuentra vigente, se tendrán en cuenta las normas aplicables para el otorgamiento del mismo y que la entidad empleadora no haya incurrido en causal de pérdida.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

CAPÍTULO XII: LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS DE BENEFICIOS SOCIALES

1. EMPRESAS REMYPE Y APLICACIÓN PRÁCTICA

El 20 de diciembre del 2016 se publicó el Decreto Legislativo N° 1269, estableciendo un Régimen MYPE Tributario - RMT, para contribuyentes que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT.

A continuación, algunas respuestas, a las primeras interrogantes que se desprenden de la lectura al Decreto Legislativo, recientemente publicado:

1.1 ¿A quiénes está dirigido?

Aquellos contribuyentes cuyos ingresos netos no superen las 1700 UIT, asimismo es requisito no tener vinculación directa o indirectamente en función del capital, con otras personas naturales o jurídicas, cuyos ingresos netos anuales en conjunto superen el monto indicado.

1.2 ¿Cómo puedo acceder al nuevo Régimen MYPE Tributario?

La SUNAT incorporará de oficio a los contribuyentes que al 31.12.2016 hubieren estado tributando en el Régimen General y cuyos ingresos netos del ejercicio 2016 no superaron las 1700 UIT, salvo que se hayan acogido al Nuevo RUS o Régimen Especial, con la declaración correspondiente al mes de enero del año 2017.

También serán incorporados de oficio aquellos contribuyentes que al 31.12.2016 hubieran estado acogidos al Nuevo RUS en las categorías 3, 4 y 5 o tengan la condición de EIRL acogidas a dicho régimen, siempre que no hayan optado por acogerse en enero del 2017 al NRUS (categorías 1 y 2), Régimen Especial o Régimen General.

Asimismo, de acuerdo a la norma también pueden acogerse de manera voluntaria los contribuyentes que se encuentren en cualquiera de los regímenes ya existentes.

1.3 ¿Cómo pago el Impuesto a la renta en el Régimen MYPE Tributario?

El impuesto a la renta se determinará aplicando la escala progresiva acumulativa de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta 15 UIT = 10 %

Más de 15 UIT = 2 9.5 %

1.4 ¿Cómo realizo los pagos a cuenta en el Régimen MYPE Tributario?

Los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta se pagarán de la siguiente manera:

Contribuyentes cuyos ingresos netos anuales del ejercicio no superen las 300 UIT: uno por ciento (1,0%) a los ingresos netos obtenidos en el mes.

Contribuyentes del RMT que en cualquier mes del ejercicio superen las 300 UIT: conforme a las reglas del Régimen General establecidas en la Ley del Impuesto a la Renta y normas reglamentarias.

1.5 ¿Qué libros contables se está obligado a llevar en el Régimen MYPE Tributario?

Los libros contables que deberán llevar los contribuyentes de este régimen son:

- Con ingresos netos anuales hasta 300 UIT:
- Registro de Ventas, Registro de Compras y
- Libro Diario de Formato Simplificado.

Con ingresos netos anuales superiores a 300 UIT: Están obligados a llevar los libros conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 65° de la Ley del Impuesto a la Renta.

1.6 ¿Qué beneficio tiene el Régimen MYPE Tributario?

Tratándose de contribuyentes que inicien actividades durante el 2017 y aquellos que provengan del Nuevo RUS, durante el ejercicio 2017, la

SUNAT no aplicará las sanciones correspondientes a las siguientes infracciones, siempre que cumplan con subsanar la infracción, de acuerdo a lo que establezca la SUNAT mediante resolución de superintendencia:

Omitir llevar los libros de contabilidad, u otros libros y/o registros u otros medios de control exigidos por las leyes y reglamentos. Llevar los libros de contabilidad, u otros libros y/o registros sin observar la forma y condiciones establecidas en las normas correspondientes. Llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes, los libros de contabilidad u otros libros o registros.

No exhibir los libros, registros u otros documentos que la Administración Tributaria solicite.

No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria, dentro de los plazos establecidos.

1.7 ¿Cuándo entra en vigencia el Régimen MYPE Tributario?

Este régimen entrará en vigencia el 01 de enero de 2017

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MYPE – CUADRO COMPARATIVO		
DERECHO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Remuneración	RMV (S/.850). Con acuerdo del CNT podrá ser menor.	RMV (S/.850).
Jornada de Trabajo	8 horas.	8 horas.
Horario de Trabajo	Normativa RLC. Horario nocturno: No se aplicará la sobretasa del 35%.	Normativa RLC. Horario nocturno: No se aplicará la sobretasa del 35%.
Trabajo en Sobretiempo	Normativa RLC.	Normativa RLC.
Descanso Semanal	Normativa RLC.	Normativa RLC.
Descanso Vacacional	15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.	15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.
Descanso en Días Feriados	Normativa RLC.	Normativa RLC.
Indemnización por Despido Injustificado	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias.	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias.
S.C.T.R.	No les corresponde.	De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790.
Seguro de Vida	No les corresponde.	De acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688.
Derechos Colectivos	No les corresponde.	Normativa RLC.
Participación en las Utilidades	No les corresponde.	De acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 892.
C.T.S.	No les corresponde.	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias.
Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad	No les corresponde.	El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.
Aseguramiento en Salud	Los trabajadores y conductores serán (carácter obligatorio) afiliados al Régimen <u>Semicontributivo</u> del SIS (SIS Microempresa).	Los trabajadores serán (carácter obligatorio) asegurados obligatorios de ESSALUD.
Sistema de Pensiones	Los trabajadores y conductores podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Aquellos que no se encuentran afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales (SPS). El SPS es de carácter obligatorio para los trabajadores y conductores de la microempresa que no superen los cuarenta (40) años de edad y es de carácter facultativo para aquellos que tengan más de cuarenta (40) años de edad.	Los trabajadores deberán (carácter obligatorio) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP).

Aplicación práctica

Caso N° 1: Trabajador contratado a tiempo parcial con remuneración fija (Microempresa)

Información

- Fecha de ingreso: 01.10.2014.
- Fecha de renuncia: 31.07.2016.
- Jornada laboral: de 9:00 a.m. a 12:30 p.m.
- Remuneración: S/. 850.00 mensual.
- El trabajador cuenta con dos hijos menores de edad.
- Se le pagó todas sus gratificaciones hasta las de Fiestas Patrias de julio 2016.
- Trabajador afiliado a la ONP

Solución:

Los trabajadores a tiempo parciales tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

a) Compensación por tiempo de servicios

Para el caso de los trabajadores de la microempresa no le corresponde la CTS, conforme al artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR.

b) Vacaciones

Los trabajadores de las micros empresas tienen derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Por tanto, el trabajador no tendrá derecho al descanso vacacional, ya que solo laboro 10 meses.

c) Gratificaciones

Para el caso de la microempresa no le corresponde la gratificación, conforme al artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR.

d) Asignación familiar

La microempresa no está obligada a brindar asignación familiar a sus trabajadores, pero está a disposición del empleador a otorgarle este beneficio previa coordinación con el empleado.

e) Remuneración

Al ser su remuneración mensual S/. 850.00, su remuneración por ocho (8) días será S/. 227.00

Caso N° 2: Trabajador con jornada completa y remuneración fija Información

- Fecha de ingreso: 01.10.2013.
- Fecha de renuncia: 08.08.2016.
- Jornada laboral: de 9:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 a 6:00.
- Remuneración: S/. 850.00 mensual.
- Descanso vacacional: El trabajador gozó descanso vacacional sólo por el periodo 01.10.2013 al 30.09.2014.
- Se le pagó todas sus gratificaciones hasta julio 2016.
- Se depositó CTS hasta el mes de abril de 2016.
- Trabajador afiliado a la ONP.

Solución:

a) Compensación por tiempo de servicios

Si el trabajador cuenta con una jornada de 4 o más horas en promedio diario tiene derecho a la CTS. Conforme al artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR, la CTS equivale a quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones básicas, es decir, al depositarse por CTS un monto equivalente a noventa (90) remuneraciones básicas, se habrá concluido la obligación de pagar CTS al trabajador.

En aplicación del artículo 41º del D.S. N° 007-2008-TR, la CTS pendiente de pago corresponde al Periodo 01.05.2016 al 08.08.2016 es:

a. 1 Tiempo Computable

El tiempo computable para el pago de CTS es 3 meses y 8 días.

a. 2 Remuneración Computable

La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese más un sexto de la gratificación percibida por Fiestas Patrias.

Remuneración básica	:	850.00
1/6 de la Gratificación de Julio	:	70.83
Total	:	920.83

a. 3 3 CTS

Por 3 meses S/ $921.00/12 \times 3$	=	230.25
Por 8 días S/ $921.00/360 \times 8$	=	20.47
Total	=	250.72

b) Vacaciones

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios.

El descanso vacacional se rige por el Decreto Legislativo N° 713 en lo que sea aplicable.

En este caso el trabajador gozó de su descanso sólo por el primer año, quedando pendiente los periodos:

- Del 01.10.2014 al 30.09.2015.
- Del 01.10.2015 al 08.08.2016.

Conforme al Decreto Legislativo N° 713:

- Por el periodo 01.10.2014 al 30.09.2015 no pudo gozar el descanso hasta el 30.09.2016; por tanto, se le adeuda 15 días de remuneración.
- Por el periodo 01.10.2015 al 08.08.2016 aún no se cumplía el récord vacacional, por tanto, se le adeuda las vacaciones truncas.

Vacaciones Truncas:

- Periodo 01/10/14 al 30/09/15 425.00
- Periodo 01/10/15 al 08/08/16

Por 10 meses $425/12 \times 10$ = 354.17

Por 8 días s/ $425/360 \times 8$ = 9.44

363.61

=====

788.61

Dcto. ONP 13% 102.52

=====

TOTAL 686.09

c) Gratificaciones

El monto de la gratificación por Navidad equivale a media remuneración, pero como el trabajador laboró sólo julio le corresponderá un sexto.

Grati. Trunca s/ $425.00/6 \times 1 = 70.83$

La Ley N° 29531 prorrogada por Ley N° 29714, establece la inafectación de las gratificaciones y el pago de una Bonificación Extraordinaria, monto abonado a los trabajadores que equivale al aporte a ESSALUD que le hubiera correspondido efectuar al empleador si las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad estuvieran gravadas. Por las Leyes N° 29351 y N° 29714 la inafectación también será aplicable para el periodo 20.06.2011 al 31.12.2014.

d) Asignación familiar

La asignación familiar NO es obligatoria para los trabajadores de la micro y pequeña empresa; ya que el D.S. N° 007-2008-TR (30.09.2008), establece los derechos específicos para estos trabajadores.

e) Remuneración

Al ser su remuneración mensual S/. 850.00, su remuneración por ocho (8) días será S/. 227.00.

2. LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS (PRÁCTICO)

Cuando el trabajador cesa definitivamente sus labores, el empleador debe cancelarle todos los derechos económicos que le adeude hasta ese momento (normalmente: vacaciones, gratificaciones, CTS, indemnización por despido, asignación familiar, horas extras, remuneraciones y participación en utilidades). Para ello realiza una liquidación de todos los conceptos adeudados y eso se llama coloquialmente liquidación de beneficios sociales.

Es preciso señalar que no existe ninguna norma legal que regule expresamente el plazo que tiene el empleador para liquidar y cancelar todos los beneficios sociales del trabajador.

Sin embargo, el Artículo 51º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) señala que por lo menos para el caso de los trabajadores cesados colectivamente por causas objetivas el empleador debe acreditar el pago de la CTS (compensación por tiempo de servicios) dentro de las 48 horas de producido el cese.

Y el Artículo 56º de su Reglamento (Decreto Supremo Nº 001-96-TR) dispone que la indemnización por despido debe ser pagada dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, a cuyo término empiezan a computarse los intereses legales correspondientes.

De igual manera el Artículo 45º del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS (Decreto Supremo 001-97-TR) señala que el empleador entregará al ex trabajador una certificación de cese, dentro de las 48 horas de culminación la relación laboral, para que pueda retirar su CTS depositada en el sistema financiero.

Es por eso que se puede establecer de modo razonable que la liquidación de beneficios sociales debe realizarse dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador, y que a partir de dicho término empezarán a computarse intereses legales laborales.

Si transcurre más de 48 horas desde el cese del trabajador y no le han cancelado sus derechos económicos laborales (liquidación de beneficios sociales), es hora de aplicar intereses legales y adoptar acciones para que se produzca el pago correspondiente.

Caso N° 1

Trabajador que percibe remuneración fija

Información:

- Fecha de ingreso: 01/06/2015
- Fecha de cese: 31/07/2016
- Motivo de cese: Renuncia
- Tiempo efectivo de labor: 1 año y 2 meses
- Sistema de pensiones: ONP 13%
- Remuneración hasta el 31/03/2016: S/. 1,800.00
- Remuneración al cese: S/. 2,000.00
- El trabajador no gozó del descanso vacacional
- Se cumplió con efectuar los depósitos de CTS oportunamente.
- El trabajador fue contratado bajo el régimen general de la actividad privada.

Realizar la liquidación de beneficios sociales:

Cálculo de beneficios sociales:

a) Vacaciones

Remuneración computable	: S/. 2,000.00
Vacaciones ganadas y no gozadas	: 2,000.00
Indemnización (Art. 23° D.L. 713)	2000.00

Vacaciones Truncas

Por 2 meses : S/. 2,000 / 12 x 2 = 333.33
Sub total = S/. 4,333.33

b) Gratificación trunca

Remuneración computable S/. 2,000.00

Gratificación trunca por Navidad:

Por 1 mes S/. 2,000 / 6 x 1 = 333.33
Sub total = S/. 333.33

c) Compensación por tiempo de servicios

Del 01/06/2015 al 30/04/2016 : Depositado
CTS pendiente de depósito : Del 01/05/2016 al
31/07/2016
Remuneración computable : S/. 2,000.00
1/6 Gratif. Fiestas Patrias 333.33
S/. 2,333.33

CTS

Por 3 meses : S/. 2,333.33 / 12 x 3 = S/. 583.33

Total, Remuneración Bruta S/. 5, 249.99
(-) ONP 13% 303.33
(+) Bonificación extraordinaria 9% 29.99
Total, a pagar S/. 4,976.65

Dejo expresa constancia que con el presente pago queda totalmente cancelado todos los beneficios que me conceden las normas laborales vigentes.

Comentarios:

a) Vacaciones

Para el cálculo de las vacaciones se considera la remuneración vigente en la fecha de cese, conforme lo establece el artículo 16° del Decreto

Legislativo N° 713. El monto determinado está afecto a la retención por pensiones.

b) Gratificación trunca

Siendo la remuneración computable S/. 2,000.00 y el tiempo computable el mes de julio, la gratificación se determinó por un mes, monto no afecto a ningún descuento, conforme lo estipula la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

La norma mencionada en el párrafo anterior establece también que se otorgará al trabajador como bonificación extraordinaria el porcentaje que el empleador debía pagar a ESSALUD, esto es el 9%.

c) Compensación por tiempo de servicios

Según la información brindada, se efectuó los depósitos de CTS oportunamente.

Entonces, a la fecha de cese quedaba sólo pendiente de pago el período 01 de mayo al 31 de julio de 2065, en el que ha percibido gratificación por Fiestas Patrias. Por tanto, la remuneración computable es S/. 2,333.33

3. T-REGISTRO

¿A qué se denomina T-Registro?

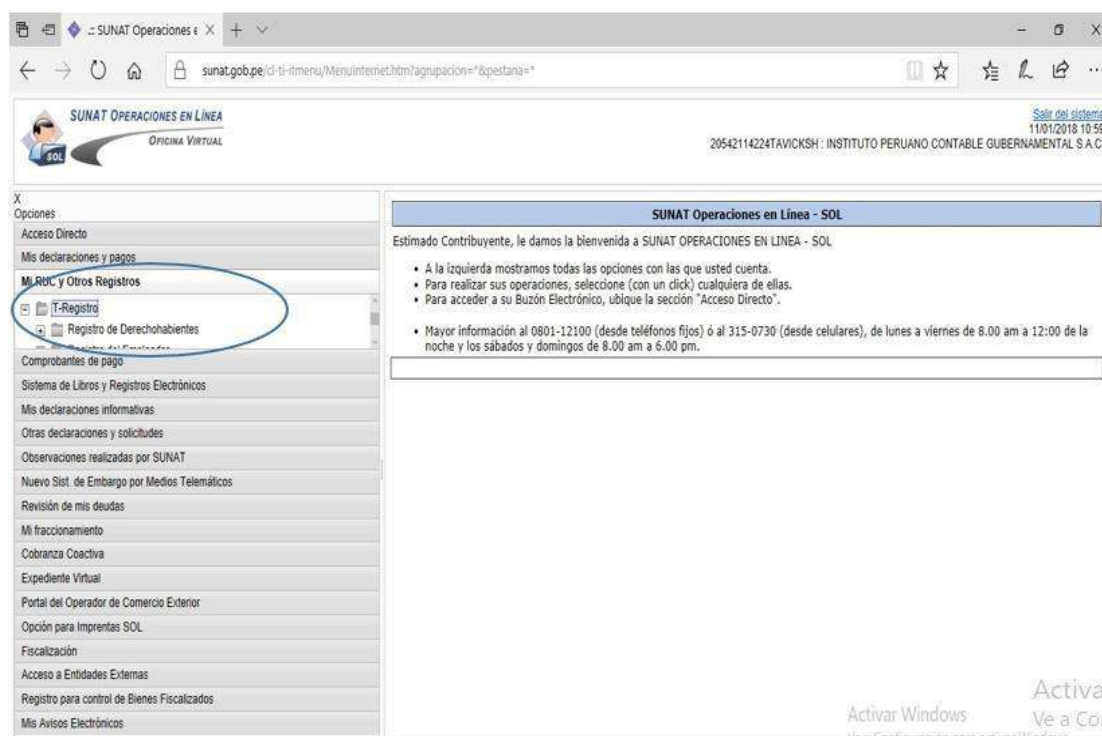


Es el Registro de Información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.

Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.

Para acceder al T-Registro se debe ingresar a través de la CLAVE SOL, a la opción RUC Y OTROS REGISTROS, donde se encontrarán las opciones de ALTA, MODIFICACIÓN Y BAJA, como se muestra a continuación:

Carga inicial al T-Registro



La SUNAT realizó la carga inicial de Empleadores, Trabajadores, Pensionistas, Personal en formación laboral y personal de terceros. Para tal efecto se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Se tomaron los PDT 601 presentados por los períodos 03/2011, 04/2011 ó 05/2011 hasta el 30.06.2011, se tomó el período más reciente y solo uno.

- La situación de los trabajadores y pensionistas corresponda a activo (comprende asimismo a los declarados en suspensión perfecta de labores).
- Se encuentren identificados con DNI, Carné de Extranjería o Pasaporte. La Partida de nacimiento solo identificará al Personal en Formación Laboral que sea menor de edad.
- De identificarse con DNI solo serán incorporados cuando el número del DNI y la fecha de nacimiento coincidan con la información de RENIEC.
- Para aquellos datos que requieren de periodicidad (Período laboral, Tipo de trabajador o de pensionista, Régimen de Aseguramiento de Salud y Régimen Pensionario, se considerará como fecha de inicio, la fecha de inicio del período laboral o el primer día del período en que se hubiera registrado el último cambio, tomándose para ello la información obtenida del PDT Planilla Electrónica. Para efectos de la entidad que brinda la cobertura SCTR Salud: EPS o Compañía Privada se cargará como fecha de inicio la que corresponda a la fecha de inicio del período laboral o el primer día que corresponda al período del PDT 601 que se toma para la carga inicial, se toma la fecha más reciente.
- La carga inicial puede ser consultada por los empleadores ingresando para ello a la opción "Consulta" del T-REGISTRO

3.2.1 Verificarla información de carga inicial incorporada por SUNAT al T-REGISTRO

El empleador debe verificar la información de carga inicial, a fin de que proceda la baja, modificación/actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante.

Asimismo, dará de alta (antes del vencimiento o presentación del PDT Planilla Electrónica –PLAME) a aquellos sujetos cuyo vínculo se haya iniciado antes del 01.08.2011 y/o hayan sido inscritos en el registro, siempre que el vínculo se mantenga vigente.

Casos en que pudieran no haberse inscritos:

1. El N° del DNI y la Fecha de Nacimiento no coinciden con los datos de RENIEC.
2. El empleador no presentó los PDT 601 de marzo, abril o mayo de 2011.
3. El empleador presentó los PDT 601 de marzo, abril y mayo de 2011 después del 30.06.2011.
4. Vínculos que se hayan iniciado en los meses de junio y julio de 2011.

3.2.2 Inscripción del empleador y sujetos a cargo del empleador

El Art. 4-A del D.S. N°. 018-2007-TR y normas modificatorias señala los plazos en que el empleador debe realizar el alta, baja, modificación en el T-REGISTRO.

NOVEDAD	PLAZO
Alta del • TRABAJADOR. • PERSONAL EN FORMACIÓN LABORAL • PERSONAL DE TERCEROS. • PENSIONISTA	Dentro del día que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
Modificación o actualización de datos	5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o de haber tomado conocimiento.
Baja	Al día hábil siguiente de la fecha de término de la presentación de servicios la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de obligación de realizar aportaciones al Essalud, según corresponda.

3.2.3 Entrega de constancia al trabajador

El Art. 4-A del D.S. N°. 018-2007-TR y normas modificatorias señala que el empleador deberá entregar a los trabajadores y P.S. 4ta- 5ta Categoría, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:

NOVEDAD	PLAZO PARA LA ENTREGA
Alta en el Registro	El día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
Modificación o actualización de datos.	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja en el registro.	Solo en aquellos casos que sea solicitado, se entregará la constancia en el término de 2 días calendario siguientes a la presentación de la solicitud.

La entrega de la constancia podrá realizarse mediante entrega física o electrónica.

3.2.4 Infracciones laborales (D.S.N°. 019-2006 TR, modificado por D.S. N° 008-2011-TR).

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

N.º	DESCRIPCIÓN
1.	No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a las que se refiere el D.S. N.º 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación laboral, personal de terceros o derechohabientes.
2.	El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios; no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.

Únicamente para el cálculo de la multa a imponer se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación y derechohabientes.

3.2.5 Actualizar los datos de empleador en el RUC

El Art. 3º de la R.M. N°. 121-2011-TR, establece que los empleadores deben mantener actualizada su información en el RUC, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el D.S. N° 18-2007-TR y normas modificatorias.

Los datos tomados del RUC son: domicilio fiscal, establecimientos anexos y nombre o razón social.

N.º	INFORMACIÓN UTILIZADA EN :
1.	Nombre o razón social del empleador, empleadores a quienes destaca o desplaza personal, empleadores que me destacan o desplazan personal.
2.	Lugares donde se desarrollan actividades de riesgo SCTR, establecimiento en el que labora el trabajador, establecimiento en el que se forma el Personal en Formación y lugar de destaque/desplace del personal de terceros.
3.	Domicilio fiscal del empleador.

3.2.6 Optimización de información para el S. Privado (1)

Para empleadores del S. Privado se presentan, entre otros, los siguientes cambios:

- d) A nivel de empleador se debe registrar el número de teléfono e identificarse los establecimientos en los que desarrolle actividades de riesgo SCTR.
- e) A todos los trabajadores y personal en formación se les debe asignar a un lugar de trabajo o formación.
- f) En trabajadores, se incorpora el tipo de trabajador 71: Conductor de microempresa. (Tabla 8).
- g) Se incorporan nuevos Tipos de contrato de trabajo o condición laboral (Tabla 12):

Tipo	Descripción
18	A DOMICILIO
19	FUTBOLISTAS PROFESIONALES
20	AGRARIO - LEY 27360
21	MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545

3.2.7 Optimización de información para el S. Privado (2)

- 5. Nuevos motivos de Baja del Registro (Tabla 17):

TIPO	DESCRIPCIÓN
14	BAJA POR SUCESIÓN EN POSICIÓN DEL EMPLEADOR
15	EXTINCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL EMPLEADOR
17	NO SE INICIÓ LA REL. LABORAL O PREST EFECTIVA DE SERVICIOS

6. Se incorpora como dato del trabajador el régimen de aseguramiento de salud. Ver Tabla 32 del Anexo 2.
7. Para los vínculos laborales que se inicien a partir del 01.08.2011, deberá ingresarse el Monto de la remuneración básica inicial acordada (Solo para trabajadores del régimen laboral privado).
8. Se incorporan como nuevos Tipos de Suspensión de la relación laboral (Tabla 21) a declarar en el PDT Planilla Electrónica – PLAME a los tipos 28: S.I. Días licencia por paternidad y 29: S.I. Días licencia por adopción.

3.2.8 Optimización de información para el S. Privado (3)

9. Ingreso del régimen laboral de los trabajadores – Tabla 33 del Anexo 2.

TIPO	DESCRIPCIÓN
14	BAJA POR SUCESIÓN EN POSICIÓN DEL EMPLEADOR
15	EXTINCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL EMPLEADOR
17	NO SE INICIÓ LA REL. LABORAL O PREST EFECTIVA DE SERVICIOS

10. Se incorpora un documento para sustentar vínculo familiar (Tabla 27) a declarar en el T-Registro Derechohabientes al tipo 11* - "Declaración Jurada Existencia de Unión de Hecho".

**Incorporado por la R.S. N°. 016-2012/SUNAT (Única Disposición Complementaria Modificatoria), disponiéndose su entrada en vigencia desde el 15 de febrero de 2012.*

3.2.9 Utilización del PDT Planilla Electrónica Versión 1.91

- Está versión será utilizada a partir del 1 de febrero de 2012. Incluidos aquellos que se encontraban omisos a la presentación

de la PLAME por los períodos noviembre y diciembre de 2011 o que deseen rectificar la información de los períodos declarados.

- Esta versión también será utilizada en la etapa de uso opcional del PDT Planilla Electrónica – PLAME.
- Para cumplir con la presentación del PDT Planilla Electrónica (omisos y rectificatorias) por los períodos comprendidos entre enero de 2008 a octubre de 2011.

3.2.10 Implementación gradual del PDT Planilla Electrónica – PLAME Versión 2.1

Este PDT será utilizado por los empleadores, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Si en el período por el cual se presenta la declaración, el empleador únicamente cuenta con Prestadores de servicios de 4ta categoría, deberá utilizar **obligatoriamente** el PDT Planilla Electrónica – PLAME, a partir del período 11/2011.
- En caso de empleadores que cuentan con prestadores: Trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros, la implementación gradual tendrá una etapa **opcional** y una **obligación**.

Fase	N.º de Prestadores	OPCIONAL	OBLIGATORIO
1	Hasta 100	De 11/2011 a 03/2012	A partir de 04/2012
2	Más de 100	De 11/2011 a 06/2012	A partir de 07/2012

3.2.11 El PDT Planilla Electrónica – PLAME, Formulario Virtual N° 0601 – Versión 3.2.

Estará a disposición de los interesados a partir del 1 de setiembre de 2017, siendo de uso obligatorio a partir de dicha fecha.

- El PDT PLAME sirve para declarar la planilla mensual de trabajadores de una empresa. Previamente la empresa deberá dar de alta a los trabajadores en el T-Registro.

Además, también sirve para declarar los locadores de servicios (4ta categoría).

- Será utilizada por los sujetos a que se refiere el artículo 4º de la Resolución de Superintendencia No. 183-2011/SUNAT, obligados a cumplir con la presentación de la PLAME y la declaración de los conceptos referidos en la mencionada resolución, a partir del periodo agosto de 2017. También la utilizarán aquellos sujetos que se encontrarán omisos a la presentación de la PLAME y a la declaración de los conceptos de la resolución señalada por los períodos tributarios de noviembre de 2011 a julio de 2017, o los que deseen rectificar la información correspondiente a dichos períodos.

3.2.12 El PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulación virtual N° 0601-Versión 3.5.

Estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 1 de mayo de 2018, siendo de uso obligatorio a partir de dicha fecha.

- Los sujetos obligados a que se refiere el artículo 4 de la Resolución de Superintendencia N°. 183-2011/SUNAT y normas modificatorias, para cumplir con la presentación de la PLAME y la declaración de los conceptos referidos en los incisos b) al m), o), p), r) y s) del artículo 7 de la mencionada resolución, a partir del período abril de 2018.
- Aquellos sujetos que se encuentren omisos a la presentación de la PLAME y a la declaración de los conceptos b) al m) y o) al s) del artículo 7 de la Resolución de Superintendencia N°. 183-2011/SUNAT y normas modificatorias por los períodos tributarios

de noviembre de 2011 a marzo de 2018, o deseen rectificar la información correspondiente a dichos períodos.

2.3 Alta, baja, actualización, y modificación de los trabajadores

- **Verificar la información de carga inicial incorporada por SUNAT al T-Registro**

El empleador debe verificar la información de carga inicial, a fin de que proceda a la baja, modificación/actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante.

Asimismo, dará de alta (antes del venc. o presentación del PDT Planilla Electrónica – PLAME) a aquellos sujetos cuyo vínculo se haya iniciado antes del 01.08.2011 y no hayan sido inscritos en el registro, siempre que el vínculo se mantenga vigente.

Casos en que pudieran no haberse inscritos:

1. El N°. del DNI y la Fecha de Nac. no coinciden con los datos de RENIEC.
2. El empleador no presentó los PDT 601 de marzo, abril o mayo de 2011.
3. El empleador presentó los PDT 601 de marzo, abril y mayo de 2011 después del 30.06.2011.
4. Vínculos que se hayan iniciado en los meses de junio y en adelante.

- **Inscripción del empleador y sujetos a cargo del empleador**

El Art. 4-A del D.S. N°. 018-2007-TR y normas modificatorias señala los plazos en que el empleador debe realizar el alta, baja, modificación en el T-REGISTRO.

SITUACIÓN	PLAZO
ALTA Trabajador / Personal en Formación Laboral/ Personal de terceros	Dentro del días que se produce el ingreso a prestar servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
ALTA Pensionista	El primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se puso a disposición la primera pensión afecta, se provisional o definitiva.
MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE DATOS	5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o tomado conocimiento
BAJA	Al día siguiente de la fecha de término de las prestación de la suspensión o fin de la condición de pensionista el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD, según corresponda.

- **Entrega de Constancia al trabajador**

El Art. 4-A del D.S. N°. 018-2007-TR y normas modificatorias señala que el empleador deberá entregar a los trabajadores y P.S. 4ta-5ta Categoría, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:

SITUACIÓN	PLAZO
ALTA	El día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios
MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización
BAJA	Solo en aquellos casos que sea solicitado, se entregará la constancia, en el término de dos (2) días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud.

La entrega de la constancia podrá realizarse mediante entrega física o electrónica.

- **Infracciones laborales (D.S.N°. 019-2006-TR, modificado por D.S. N° 008-2011-TR)**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

N.º	DESCRIPCIÓN
1.	No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación – modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a las que se refiere el D.S. N.º 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación laboral, personal de terceros o derechohabientes.
2.	El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios; no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.

Únicamente para el cálculo de la multa a imponer se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación y derechohabientes.

- **Actualizar los datos de empleador en el RUC**

El Art. 3º de la R.M. N.º. 121-2011-TR, establece que los empleadores deben mantener actualizada su información en el RUC, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el D.S. N.º 18-2007-TR y normas modificatorias.

Los datos tomados del RUC son: domicilio fiscal, establecimientos anexos y nombre o razón social.

N.º	INFORMACIÓN UTILIZADA EN :
1.	Nombre o razón social del empleador, empleadores a quienes destaca o desplaza personal, empleadores que me destacan o desplazan personal.
2.	Lugares donde se desarrollan actividades de riesgo SCTR, establecimiento en el que labora el trabajador, establecimiento en el que se forma el Personal en Formación y lugar de destaque/desplace del personal de terceros.
3.	Domicilio fiscal del empleador.

- **Utilización del PDT Planilla electrónica versión 1.91**
 - Esta versión será utilizada a partir del 1 de febrero de 2012. Incluidos aquellos que se encontraban omisos a la presentación de la PLAME por los períodos noviembre y diciembre de 2011 o que deseen rectificar la información de los períodos declarados.
 - Esta versión también será utilizada en la etapa de uso opcional del PDT Planilla Electrónica – PLAME.
 - Para cumplir con la presentación del PDT Planilla Electrónica (omisos y rectificatorias) por los períodos comprendidos entre enero de 2008 a octubre de 2011.
- **Implementación gradual del PDT Planilla electrónica – PLAME versión 2.1.**

Este PDT será utilizado por los empleadores, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Si en el período por el cual se presenta la declaración, el empleador únicamente cuenta con Prestadores de servicios de 4ta categoría, deberá utilizar obligatoriamente el PDT Planilla Electrónica – PLAME, a partir del período 11/2011.
- En caso de empleadores que cuentan con prestadores: Trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros, la implementación gradual tendrá una etapa opcional y una **obligatoria**.

Fase	N.º de Prestadores	OPCIONAL	OBLIGATORIO
1	Hasta 100	De 11/2011 a 03/2012	A partir de 04/2012
2	Más de 100	De 11/2011 a 06/2012	A partir de 07/2012

2.4. Optimización de información para el sector privado

• Optimización de información para el S. Privado (1)

Para empleadores del S. Privado se presentan, entre otros, los siguientes cambios:

1. A nivel de empleador se debe registrar el número de teléfono y seleccionarse los establecimientos en los que desarrolle actividades de riesgo SCTR.
2. A todos los trabajadores se les debe asignar a un lugar de trabajo.
3. En trabajadores, se incorpora el tipo de trabajador 71: Conductor de microempresa. (Tabla 8)
4. Se incorporan nuevos Tipos de contrato de trabajo o condición laboral (Tabla 12):

Tipo	Descripción
18	A DOMICILIO
19	FUTBOLISTAS PROFESIONALES
20	AGRARIO - LEY 27360
21	MIGRANTE ANDINO DECISIÓN 545

• Optimización de información para el S. Privado (2)

5. Nuevos motivos de Baja del Registro (Tabla 17)

TIPO	DESCRIPCIÓN
14	BAJA POR SUCESIÓN EN POSICIÓN DEL EMPLEADOR
15	EXTINCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL EMPLEADOR
17	NO SE INICIÓ LA REL. LABORAL O PREST EFECTIVA DE SERVICIOS

6. Se incorpora comodato del trabajador el régimen de aseguramiento de salud. Ver Tabla 32 del Anexo 2.

7. Para los vínculos laborales que se inicien a partir del 01.08.2011, deberá ingresarse el Monto de la remuneración básica inicial acordada.
8. Se incorporan como nuevos Tipos de Suspensión de la relación laboral (Tabla 21) a declarar en el PDT Planilla Electrónica – PLAME a los tipos 28: S.I. Días licencia por paternidad y 29: S.I. Días licencia por adopción.
- **Optimización de información para el S. Privado (3)**
 9. Se incorporan las siguientes Tablas N°. 26: País emisor del documento que será habilitada cuando el trabajador, pensionista u otro prestador de servicios se identifique con pasaporte; N°. 28 – Ubigeo (se utilizará el ubigeo de RENIEC) y N°. 29 – Código Larga Distancia Nacional a fin de registrar el número de teléfono del empleador, trabajador o prestador de servicios.
 10. Ingreso del régimen laboral de los trabajadores. Tabla: 33
Para el S. Privado aplican:

**Incorporado por la R.S. N°. 016-2012/SUNAT (Única Disposición Complementaria Modificatoria), disponiéndose su entrada en vigencia desde el 15 de febrero de 2012.*

2.5 Caso práctico - T-Registro

Registro del empleador

1. Para Ingresar al T-Registro

www.sunat.gob.pe

Operaciones en línea.

Ingresamos nuestros datos:

RUC: 20542114224

USUARIO: TAVICKSH

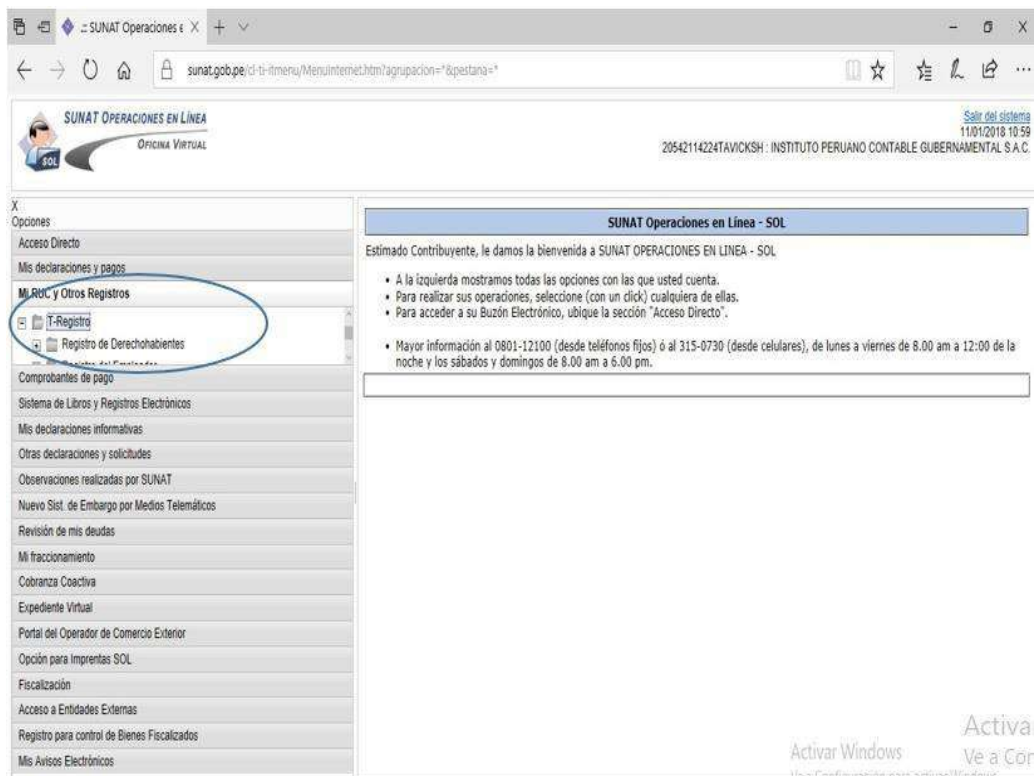
CONTRASEÑA: xxxxxxxx



2. Ingresamos al entorno de SUNAT Operaciones en Línea

Seleccionamos: Mi Ruc y otros registros

T-Registro



Desa forma empezamos a realizar los registros respectivos:

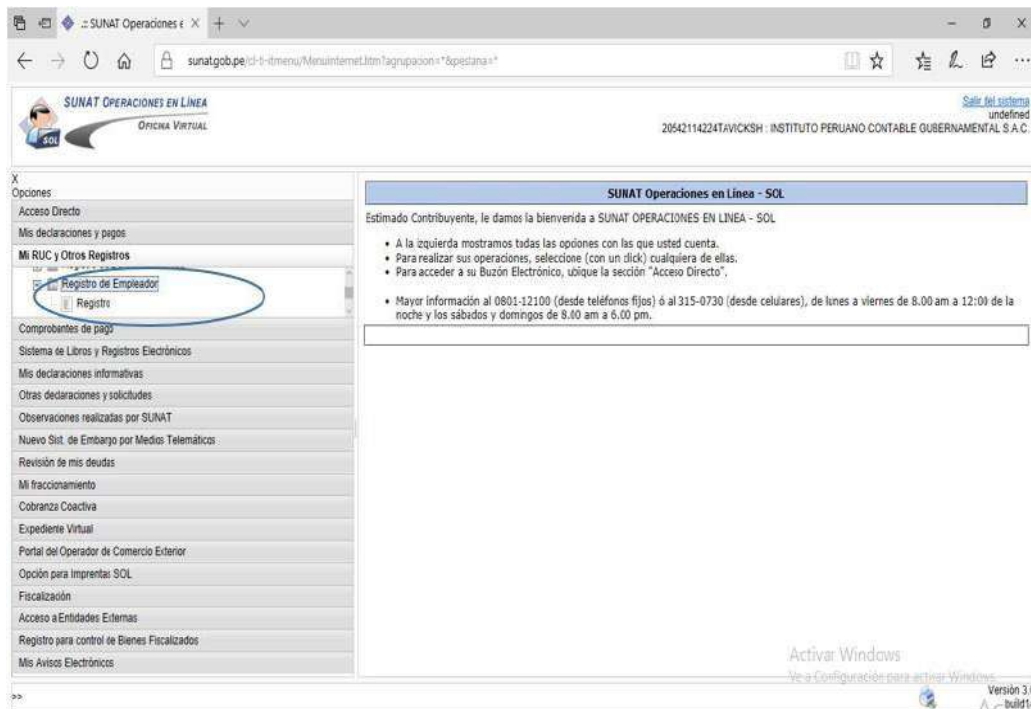
- **Registro del Empleador.**

3. Registro del Empleador.

- **Clic en Registro**

Nos sale la siguiente toma y le damos en ALTA.

Luego tendremos la siguiente toma, donde comenzaremos a llenar los datos del empleador.



A continuación, el empleador deberá ingresar los datos que el aplicativo le solicita. Para tal efecto tenga en cuenta lo siguiente:

Nombre, denominación o Razón Social:

El aplicativo mostrará los apellidos y nombres, denominación o razón social del empleador, según se encuentren en el Registro Único de Contribuyentes - RUC.

Empleador pertenece a:

Al registrarse el empleador se deberá indicar a que sector pertenece, pudiendo ser:

- Del Sector Privado. - se incluye a empresas privadas, asociaciones, fundaciones, organismos no gubernamentales, entre otros organismos del sector privado.
- Del Sector Público. - se considera como tal a los siguientes estamentos:

SUNAT OPERACIONES EN LINEA
OFICINA VIRTUAL

20542114224TAVICKSH : INSTITUTO PERUANO CONTABLE GUBERNAMENTAL S.A.C.

Salir del sistema
11/01/2018 11:43

Registro del Empleador

Datos del Empleador

Cód Ciudad + Número: 43 - ANCAASH
Teléfono: 04342824
Correo electrónico: mpatrico@gmail.com

¿Está obligado a aportar al SENAT? ☐ SI ☒ No

Datos Laborales y de Seguridad Social

¿Es una empresa inscrita en el REMYPE? ☒ SI ☐ No
• Microempresa
• Pequeña empresa

¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad? ☐ SI ☒ No

¿Es una Agencia Privada de Empleo? ☐ SI ☒ No

¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores? ☒ SI ☐ No [Detalle](#)

La empresa se dedica a: NINGUNA

¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR? ☐ SI ☒ No

¿Terceros empleadores le destacan o desplazan personal? ☒ SI ☐ No [Detalle](#)

¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR? ☐ SI ☒ No

¿Tiene Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)? ☒ SI ☐ No

Inicio de vigencia SST: 01/08/2017 [Historia](#)

Grabar Retornar

El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados y los organismos públicos ejecutores y especializados, adscritos a éstos, a que alude el artículo 28º de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo:

- a. El Poder Legislativo.
- b. El Poder Judicial.
- c. Los Gobiernos Regionales, sus dependencias y entidades adscritas a éstos.

- d. Los Gobiernos Locales, sus dependencias y entidades adscritas a éstos.
- e. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.

Otras entidades. - incluye a las empresas del Estado y a las Comunidades Locales de Administración de Salud.

¿Desarrolla actividades por las que aporta al SENATI?

El aplicativo mostrará seleccionada por defecto la opción "No". En caso se encuentre obligado a aportar al SENATI, marque la opción "Sí".

Se encuentran obligados a aportar al SENATI las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas (Revisión N°. 3).

La empresa que además de la actividad industrial desarrolle otras actividades no comprendidas en la Categoría D, no obstante, el cálculo del aporte a SENATI lo efectuará sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

La empresa que no desarrolle actividades industriales, aportará sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas a su favor o a terceros.

La tasa de la contribución al SENATI es de 0.75% del total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores.

Teléfono

Este dato es obligatorio para el registro del empleador. Deberá registrarse el código de la ciudad y el número de teléfono. Este dato y el correo electrónico permitirán a la Autoridad Administrativa de

Trabajo poder contactar al empleador y así poder brindarle un mejor servicio.

Correo electrónico

Dato opcional. Este dato permitirá remitir al empleador ser informado de las novedades en la legislación laboral, de seguridad social, mejoras y/o actualizaciones de la Planilla Electrónica, entre otras novedades que el MTPE considere convenientes.

DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

¿Es una empresa inscrita en el REMYPE?

El aplicativo mostrará por defecto la opción "No". Téngase en cuenta que el REMYPE es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, a cargo del MTPE, registro en el cual las empresas que deseen pertenecer al Régimen Laboral Especial deben registrarse, siempre que cuenten con los requisitos para acogerse a este régimen laboral especial. El registro en el REMYPE es realizado vía web a través del Portal del MTPE, utilizando para el acceso el número de R.U.C., usuario y clave SOL brindados por la SUNAT.

Se considera MYPE a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial (EIRL, SRL, S.A), dedicada a la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Son características de una Microempresa:

- Contar de uno (1) hasta 10 (diez) trabajadores inclusive, y cuyas ventas anuales no superen las 150 UIT (S/4,150.00 para el año 2018).

Para ser microempresa deben cumplirse ambos requisitos.

Son características de una Pequeña empresa:

- Contar como máximo hasta 100 (cien) trabajadores inclusive, y cuyas ventas anuales no superen las 1700 UIT (S/ 4,150.00 para el año 2018).

Beneficios

Según la nueva legislación sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa - Decreto Legislativo N°. 1086 -, quienes figuren en el REMYPE podrán participar de las compras estatales y acceder al 40% reservado a las MYPES, a capacitaciones y financiamientos, reducción de tasas y multas laborales, además de poder elegir el régimen laboral especial (que implica el pago de salarios y beneficios sociales de acuerdo con el tamaño de la empresa) y a un sistema de salud y pensiones que será subsidiado por el Estado (Servicio Integral de Salud - S.I.S. y Sistema de Pensiones Sociales).

¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario?

El T-Registro mostrará por defecto la opción "No". Es obligación de todo empleador retener a sus trabajadores los aportes a un régimen pensionario, sea este el Sistema Nacional de Pensiones – SNP, el Sistema Privado de Pensiones – SPP, el Sistema administrado por la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador, Régimen Pensionario del Servicio Diplomático de la República, entre otros señalados en la Tabla 11 del Anexo 2 de la Planilla Electrónica. No obstante, la legislación vigente contempla algunos supuestos de excepción, como es el caso de los pensionistas del SPP que retornen a la actividad laboral quienes previo trámite ante su AFP pueden solicitar que no se les efectúe el descuento por aportes previsionales (Resolución SBS 1408-2003).

¿La empresa se dedica a?

- **Intermediación Laboral**

En caso de prestar servicios de intermediación laboral se deberá marcar la opción. Para ello, tenga en cuenta que, constituye intermediación laboral, tanto la provisión lícita y temporal de trabajadores (en supuestos de ocasionalidad o suplencia y no podrá exceder el veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria) a una empresa usuaria que dirige y supervisa las labores de los mismos durante el período que dura el destaque, como la prestación de servicios complementarios y de alta especialización a través de terceros que ejercen en exclusiva los poderes de dirección y supervisión sobre sus propios trabajadores.

De acuerdo a la legislación laboral pueden realizar servicios de intermediación laboral:

- Las empresas de Servicios Temporales.
- Las empresas de Servicios Complementarios.
- Las empresas de Servicios Especializados.
- Las Cooperativas de Trabajo Temporal.
- Las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo.
- Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados que pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación.
- Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad, y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

El artículo 2° de la Ley N° 27626 establece que estas empresas y entidades deben constituirse como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas y además deben tener como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Según el artículo 3° de la Ley N°. 27626, "la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización".

Asimismo, este artículo señala que "los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa".

Por lo expuesto en el párrafo anterior, se puede afirmar que la intermediación de servicios temporales no procede para la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria.

Cabe anotar que, según el artículo 1° del Reglamento de la Ley N°. 27626 (aprobado por el Decreto Supremo N°. 003-2002-TR, y modificado por el Decreto Supremo N°. 008-2007-TR), las actividades principales son aquellas que resultan consustanciales al giro del negocio. Se indica que son actividades principales, "las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa".

Son ejemplos de intermediación laboral:

- El reemplazo temporal de una secretaria que goza de licencia por maternidad (intermediación de servicios temporales).
- - La prestación de servicios de vigilancia o de limpieza a través de terceros (intermediación de servicios complementarios).
- La prestación de servicios de saneamiento especializado a través de terceros (intermediación de servicios de alta especialización).

Importante:

No cabe la contratación de una empresa o entidad de intermediación laboral en los siguientes casos:

- Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.
- Para cubrir personal en otra empresa o entidad de intermediación laboral.
- Para prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria.

Tercerización:

El empleador señalará en el T-Registro que se dedica a realizar “Tercerización” cuando una empresa PRINCIPAL le encarga la ejecución de una parte o varias partes del proceso productivo de manera integral; bajo su cuenta y riesgo; deberá contar además con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, debiendo ser responsable por los resultados de sus actividades y sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación.

Se consideran inscritas en el registro al que hace referencia el artículo 8° de la Ley de Tercerización las empresas terciarizadoras que, durante el periodo declarado, cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales, en la Planilla Electrónica (componente T-REGISTRO). Para tal efecto, la empresa terciarizadora informará el establecimiento del PRINCIPAL (lugar de desplace) a quien destaca o desplaza personal.

Importante:

El personal desplazado bajo la modalidad de tercerización no podrá ejercer las funciones de dirección ni control.

¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR?

El empleador responderá afirmativamente cuando desarrolle alguna de las actividades comprendidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N°. 009-97-SA, en cuyo caso el aplicativo activará el botón "Detalle", el empleador pulsará este botón y a continuación el aplicativo le muestra una pantalla con los datos del domicilio fiscal y los establecimientos anexos que el empleador registre en el sistema RUC a fin de que identifique por cada uno de estos si se desarrollan o no actividades de riesgo.

Si realiza actividad de riesgo – SCTR, todos los establecimientos deben contar con el indicador de desarrollar o no actividad de riesgo, de lo contrario no podrá grabar la transacción.

Por otra parte, téngase en cuenta que el MTPE aprobó el 05.03.2008 la R.M. N°. 074-2008- TR, en ésta se establece que se entenderá cumplida la obligación de inscripción ante la autoridad administrativa de trabajo de las entidades empleadoras que desarrollen actividades de alto riesgo a que se refiere el Art. 87° del D.S. N°. 009-97-SA, cuando éstas cumplan con declarar en la Planilla Electrónica los establecimientos en los que se desarrolle actividades de riesgo. Por su parte, el segundo párrafo del artículo 3° de la R.M. N°. 121- 2011- TR, señala que corresponde a los empleadores mantener actualizada su información en el RUC.

Son también asegurados los trabajadores de la empresa, que sin pertenecer al Centro de Riesgo, se encuentran expuestos al riesgo por razón de sus funciones.

¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR?

Esta pregunta se habilita cuando señaló que no desarrollaba actividad de riesgo SCTR. Este indicador será utilizado por las empresas en aquellos casos en que si bien no desarrollan actividad de riesgo directamente, sí cuentan con trabajadores destacados o

desplazados hacia otros empleadores en los que desarrollarán actividad de riesgo; o en aquellos casos en que cuenten con trabajadores que presten servicios a otros proveedores y se encuentre expuestos a los riesgos de la actividad, por razón de la prestación de servicios que realizarán.

De señalar que sí "Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR" al registrar a sus trabajadores se habilitará el indicar "Aporta al SCTR".

¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad?

El empleador responderá "Sí" cuando constituya una empresa de persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios y que ocupen un mínimo del treinta (30) por ciento de sus trabajadores con personas con discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa.

¿Es una agencia privada de empleos?

El aplicativo de T-Registro mostrará seleccionada por defecto la opción "No". En caso sea una agencia de empleos marque la opción "Sí".

Se considera Agencias Privadas de Empleo a aquellas personas jurídicas, independientes de la Administración Pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y los empleadores (tanto personales naturales como jurídicas). Decreto Supremo N° 005-2003-TR. Antes del inicio de sus actividades, las Agencias Privadas de Empleo, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (a cargo del

MTPE), quedando prohibido el desempeño de dicha actividad sin la inscripción previa.

Para su inscripción en el mencionado registro, deberán presentar una solicitud a la Autoridad Administrativa de Trabajo - AAT competente del lugar en donde desarrollarán sus actividades.

De proceder la inscripción, la AAT expedirá una constancia de inscripción, dando cuenta de la vigencia de dicha inscripción y del domicilio o domicilios en los que desarrollarán las actividades. La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de dos (2) años a cuyo vencimiento, quedará sin efecto en forma automática.

Nota: No son consideradas Agencias Privadas de Empleo, las bolsas de trabajo de las instituciones educativas, siempre que carezcan de personalidad jurídica propia y no efectúen cobro alguno por su servicio.

¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores?

El T-Registro mostrará seleccionada, por defecto, la opción "No". Al marcar "Sí" a esta consulta se activará el ingreso del detalle de "Empleadores a quienes destaca o desplaza personal", en este rubro deberá consignar el N°. de RUC del empleador a quien destaca o desplaza personal, el servicio o servicios que le presta, la fecha de inicio y de fin de la prestación de los servicios (solo cuando culmine). Asimismo, deberá informar el lugar hacia donde serán destacados/desplazados sus trabajadores y finalmente señalará si desarrollarán actividades de riesgo SCTR, en cuyo caso marcará "Sí" en este indicador del aplicativo.

Los lugares de destaque/desplazo que el empleador habilite en esta pantalla "Empleadores a quienes destaco o desplazo personal" serán mostrados en el registro de sus trabajadores como posibles "Establecimientos en los que labora".

Para ingresar la información de los empleadores a quienes destaca o desplaza personal, usted puede ingresarlos uno a uno ingresando el N°. de RUC (pulse el botón "Buscar") y el servicio prestado (utilizando la opción Agregar"), o a través de la opción "Importar" (según la estructura del archivo RP_#####.edd de la Estructura 2 del Anexo 3 de la R.M. N°. 121-2011-TR).

Respecto, al ingreso de los lugares de destaque/desplace y el indicador si desarrollarán actividad de riesgo SCTR, podrá realizarlo uno a uno (utilizando la opción Agregar"), o a través de la opción "Importar" (según la estructura del archivo RP_#####.Idd de la Estructura 2 del Anexo 3 de la R.M. N°. 121-2011-TR). Cabe recordar que los códigos de los establecimientos del tercer empleador, los puede obtener en la "Consulta RUC" existente en SUNAT Virtual.

Si por error ingresó un servicio prestado, podrá volver a la pantalla anterior utilizando la opción "Retornar". Si usted ya grabó la operación no podrá eliminar el servicio, deberá proceder a registrar el fin de este. (La fecha de inicio de la prestación de servicio puede ser igual a la fecha de fin).

Si seleccionó un "Establecimiento donde destaco o desplazo personal" por error, utilice la opción "Quitar" para deshabilitarlo.

Tenga en cuenta que sólo debe informar a los empleadores domiciliados.

¿Terceros Empleadores le destacan o desplazan personal a su organización?

El programa mostrará seleccionada, por defecto, la opción "No". El empleador marcará la opción "Sí" cuando cuente con personal, de otros empleadores, destacado o desplazado a cualquiera de sus instalaciones ya sea por tercerización, intermediación laboral o por cualquier otro tipo de contratos de naturaleza civil o mercantil.

Al marcar sí a esta consulta se activará el ingreso de “Empleadores que le destacan o desplazan personal”, en este rubro deberá consignar el N°. de RUC del empleador que le destaca o desplaza personal, el servicio recibido y la fecha de inicio y de fin de la prestación del servicio. El ingreso de la información señalada, podrá realizarlo uno a uno (utilizando la opción Agregar”), o a través de la opción “Importar” (según la Estructura 3 del Anexo 3 de la R.M. N°. 121-2011-TR).

Tenga en cuenta que sólo debe informar a los empleadores domiciliados.

Si bien el declarante no se encuentra obligado a informar a todas las personas destacadas o desplazadas a sus oficinas o instalaciones sí deben identificar al proveedor del servicio o tercer empleador.

Culminado el ingreso el empleador pulsará el botón “Grabar”. El botón “Retornar” le permite abandonar la transacción de Alta del empleador.

Modificación de datos del empleador

Para que el empleador actualice o modifique sus datos, deberá ingresar a la opción “Modificación” como se muestra en la siguiente pantalla.

Cabe indicar que no podrá modificar o actualizar aquellos datos que son tomados del sistema RUC, como son Nombre o Razón Social, domicilio fiscal, establecimientos anexos, corresponderá al empleador realizar la modificación en el RUC.

Recuerde que de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° de la R.M. N°. 121-2011-TR corresponde al empleador mantener actualizada su información en el RUC, esto con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el D.S. N°. 018-2007- TR y sus normas modificatorias.

Es una empresa inscrita en el Remype

a) De modificarse este indicador de Sí a No, el aplicativo verificará:

- No existan a la fecha de modificación Conductores de microempresa activos.
- No existan trabajadores con Régimen Laboral Microempresa o Pequeña empresa.
- Trabajadores sin régimen pensionario, salvo que haya señalado Sí a la pregunta "Tiene
- trabajadores sin régimen pensionario".
- No existan trabajadores afiliados al Régimen de Salud – SIS Microempresa.

De no cumplirse estas validaciones corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice los ajustes recién podrá modificar este indicador.

b) De modificar el indicador de Microempresa a Pequeña empresa, el aplicativo verificará:

- No existan a la fecha de modificación Conductores de microempresa activos.
- No existan trabajadores con Régimen Laboral - Microempresa.
- Trabajadores sin régimen pensionario, salvo que haya señalado Sí a la pregunta "Tiene trabajadores sin régimen pensionario".
- No existan trabajadores afiliados al Régimen de Salud – SIS Microempresa.

De no cumplirse estas validaciones corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice los ajustes recién podrá modificar este indicador.

- c) De modificar el indicador de Pequeña empresa a Microempresa, el aplicativo verificará que no existan trabajadores con Régimen Laboral – Pequeña empresa. De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Tiene trabajadores sin régimen pensionario:

De modificarse este indicador de “Sí” a “No” y el empleador no es una microempresa, el aplicativo validará que a la fecha de modificación de este indicador, el empleador no registre trabajadores sin régimen pensionario (Tipo 99). De no cumplir esta validación corresponderá al empleador afiliar a los trabajadores a un régimen pensionario y luego que efectúe este ajuste podrá modificar este indicador.

Indicador si Desarrolla actividades por las que aporta al SCTR

Si el empleador solicita la modificación del indicador de “Sí” a “No”, el aplicativo validará que no existan trabajadores activos que registren indicador “Sí” en el campo “Aporta al SCTR”. De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Indicador si tiene trabajadores por los que aporta al SCTR

Si el empleador solicita la modificación del indicador de “Sí” a “No”, el aplicativo valida que no existan trabajadores activos que registren indicador “Sí” en el campo “Aporta al SCTR”. De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Destaca o desplaza personal a otros empleadores

No es posible realizar la modificación de este indicador de "Sí" a "No", corresponderá al empleador registrar la finalización de los servicios prestados. De finalizarse todos los servicios prestados el aplicativo en automático ajustará el indicador a No.

Si existen trabajadores asignados a los establecimientos de los terceros empleadores cuyos servicios han finalizado se les deshabilita de este establecimiento y se le asigna al domicilio fiscal del empleador.

Terceros empleadores le destacan o desplazan personal

No es posible realizar la modificación de este indicador de "Sí" a "No", corresponde realizar la finalización del servicio recibido. Finalizados todos los servicios recibidos se modificará el indicador a "No". En caso exista Personal de Terceros asociados a estos empleadores (RUC de la empresa que destaca o desplaza personal), no podrán finalizarse todos los servicios, corresponderá al empleador finalizar el período de destaque del Personal de Terceros y posteriormente registrará el fin del servicio recibido.

Baja del empleador

El empleador ingresará a esta opción para registrar su baja como empleador. Para tal efecto, el aplicativo verificará que no se registren trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros en situación activo. Asimismo, el aplicativo verifica que previamente el empleador haya cumplido con registrar la baja de los tributos que se declaran a través de la Planilla Electrónica, como son EsSalud, SNP, COSAP, Retenciones de cuarta y Retenciones de quinta categoría del Impuesto a la Renta.

Consulta del empleado

El empleador ingresará a esta opción a fin de verificar los datos que el empleador tiene registrado en el T-REGISTRO.

Aquí podrá imprimir el reporte que le genera el sistema, para ello pulse el botón “Imprimir”.

Video del registro del empleador (Ver del inicio al minuto 5)

El video que verán a continuación es referencial ya que no son con los mismos datos que las imágenes, para que puedan visualizar dos casos similares la cual es con el mismo procedimiento, pero distinta empresa.

3. PLAME

3.1 Descarga del PLAME de la Sunat

PDT 0601 - Planilla electrónica PLAME: Dirigido a los contribuyentes que tengan trabajadores en relación de dependencia, así como pensionistas, prestadores de servicios, prestadores de servicios- modalidad formativa y personal de terceros

Hacer un Clic en el siguiente enlace para poder descargar el Instalador

PDT PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME

[Descargar el Plame](#) - Versión 3.5 (Actualizado el 01/05/2018).

Base Legal: R. Superintendencia N° 112 -2018, publicada el 29.04.2018.

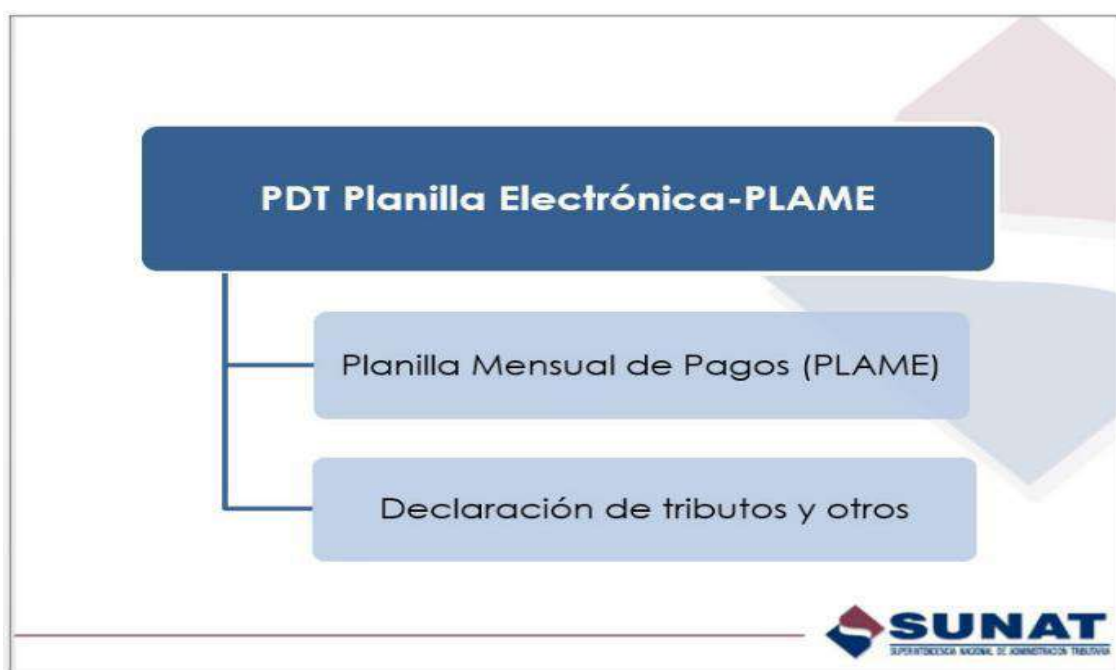
Nos aparecerá una ventana con las opciones de ejecutar, guardar y cancelar. Elegimos ejecutar y seguiremos el proceso de instalación.

3.2 ¿A qué se denomina PLAME?

Este es el segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro y en la PLAME; los días laborados y no laborados, horas

ordinarias y en sobretiempo del trabajador; los ingresos de los prestadores que obtienen rentas de cuarta categoría, así como información correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la SUNAT.

Para la presentación del PLAME, la SUNAT ha desarrollado el nuevo PDT Planilla Electrónica PLAME, Formulario virtual N° 0601 versión 3.5.



3.3 Presentación del PLAME

Presentación de la PLAME

- Deberá presentarse mensualmente conforme al cronograma aprobado por SUNAT.
- Se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en T-REGISTRO.
- Debe contener la información correspondiente al mes calendario. Excepcionalmente, si la fecha de inicio y cierre mensual es distinta al primer y último día del mes, la información será la atribuida al mes al que corresponda la fecha de cierre. Los días del período de la Planilla no deben exceder de 31 días.

El nuevo **PDT PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME** contará con la funcionalidad que permita descargar datos del T-REGISTRO.

Rectificación o sustitución

- Si la declaración original se presentó utilizando el PLAME, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de dichos medios
- Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuya declaración se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

Los datos de tipo de documento, número de documento y fecha de nacimiento consignados en el PLAME para los trabajadores, pensionistas y personal de terceros, podrán ser actualizados modificados a través del Formulario N°. 1601 (SOL). (o actualizaciones de formularios) previamente deberá haberse efectuado la actualización o modificación de dichos datos en el T-REGISTRO (Formulario N°. 1604). (o actualizaciones de formularios).

Contenido de la PLAME

Contiene información mensual de:

- Trabajadores.
- Pensionistas.
- PS-Personal en Formación.
- Personal de Terceros.
- PS – Rentas 4ta. Categoría.

Trabajadores

Datos de Trabajadores
T-REGISTRO: Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, tipo de trabajador, régimen pensionario, régimen de salud, indicador SCTR-Salud y pensión y Situación del trabajador (data sincronizada del T-REGISTRO).
Datos del período mensual:
➤ Otras condiciones del trabajador: Aporte a +Vida Seg.Accidentes, Asegura tu Pensión, Fondo de Derechos Sociales del Artista, Condición de domiciliado (IR), otras rentas de 5ta. Categoría, y tasa SCTR-EsSalud (tasa por trabajador). ➤ Jornada Laboral: Días laborados, Días con suspensión de labores (tipo de suspensión y número de días, incluyendo los días subsidiados), así como las horas ordinarias y en sobretiempo (horas y minutos). ➤ Ingresos y descuentos (Según Tabla 22 del Anexo 2 – Tablas paramétricas). Montos devengados y pagados. ➤ Bases de cálculo, tributos y aportaciones a cargo del trabajador y del empleador. ➤ Tasa de convenio (IES) aplicable a trabajador, de tener convenio suscrito

Pensionistas

Datos de pensionistas
T-REGISTRO: Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, tipo de pensionista, régimen pensionario y situación del pensionista (data sincronizada del T-REGISTRO).
Datos del período mensual:
➤ Otras condiciones del pensionista: Aporte a +Vida Seguro de Accidentes. ➤ Ingresos y descuentos (Según Tabla 22 del Anexo 2 – Tablas paramétricas). Montos devengados y los pagados. ➤ Bases de cálculo, tributos y aportaciones del pensionista.

Personal en Formación

Datos del personal en formación
T-REGISTRO: Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, y fecha de nacimiento (data sincronizada del T-REGISTRO).
Datos del período mensual:
➤ Ingresos: Monto pagado de la subvención económica o estipendio.

Personal de Terceros

Datos del personal de terceros
T-REGISTRO: Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, fecha de nacimiento e indicador de aporte al SCTR Salud cuando la cobertura es proporcionada por <u>EsSalud</u> (data sincronizada del T-REGISTRO).
Datos del período mensual: ➤ Bases de cálculo del aporte, tasa y monto del aporte al SCTR- <u>EsSalud</u> . <i>Solo si el SCTR Salud es cubierto con el <u>EsSalud</u> se descarga al PDT Planilla Electrónica – PLAME.</i>

Ps. Renta de 4ta. Categoría.

Datos del prestador con rentas de 4ta. Categoría
Datos mensuales del prestador: ➤ Datos del prestador: Tipo y número de documento de identidad, apellidos y nombres, indicador de convenio para evitar la doble tributación, así como el indicador de domiciliado (LIR). ➤ Detalle del comprobante: Tipo de comprobante, serie y número, fecha de emisión y fecha de pago, monto de la retribución del servicio, indicador de retención del impuesto a la renta, y monto retenido del impuesto a la renta.

3.4 Caso práctico (Empleador)

Descarga e instalación del PLAME

Para la descarga del Plame ingresamos a módulos independientes de la SUNAT, ubicamos **PDT PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME** y procedemos con la descarga mediante el enlace Sunatpdt601.exe.

Una vez descargada el Plame procedemos a la instalación:

VERIFIQUE Aquí el período en que obligatoriamente deberá utilizar el PDT PLAME.

Versión 3.5 - Vigente a partir del 01.05.2018

Requisito: Descargar e instalar "Adobe Air Runtime 2.0"

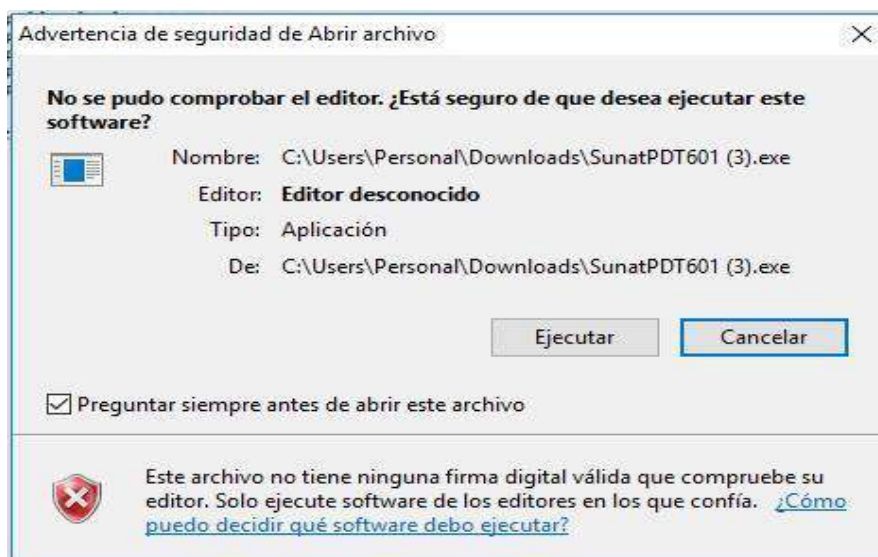
Desinstalar el PDT PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME (*)

Autoinstalador : SunatPDT601.exe (7.50 MB) Versión 3.5 (Actualizado el 01/05/2018)

Base Legal :

R. Superintendencia N° 112-2018, publicada el 29.04.2018
R. Superintendencia N° 091-2018, publicada el 30.03.2018
R. Superintendencia N° 028-2018, publicada el 31.01.2018
R. Superintendencia N° 223-2017, publicada el 31.08.2017
R. Superintendencia N° 014-2017, publicada el 25.01.2017
R. Superintendencia N° 124-2016, publicada el 22.05.2016
R. Superintendencia N° 010-2016, publicada el 24.01.2016
R. Superintendencia N° 032-2015, publicada el 30.01.2015
R. Superintendencia N° 329-2014, publicada el 30.10.2014
R. Superintendencia N° 027-2014, publicada el 29.01.2014
R. Superintendencia N° 235-2013, publicada el 26.07.2013
R. Superintendencia N° 032-2013, publicada el 29.01.2013

Damos doble clic en el icono descargado la cual les mostrará una ventana donde seleccionaremos ejecutar y empezará el procedimiento de instalación.



Al culminar de cargar esta ventana aparecerá una nueva ventana la cual seleccionaremos continuar, la siguiente aceptamos los términos de instalación, la cual continuará con la instalación y finalizará obteniendo la siguiente ventana.

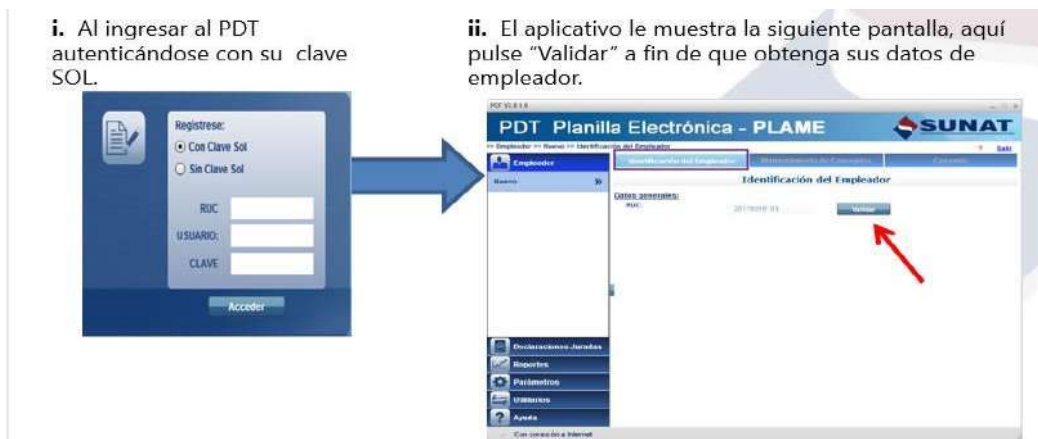
INGRESO AL PLAME





Empleador - Obtención de datos con conexión internet (Con Clave SOL)

- Módulo Empleador: a través de esta opción el empleador podrá descargar automáticamente sus datos del T-REGISTRO hacia el PDT.



Empleador – Obtención de datos, sin conexión a internet.

- Importación de Archivo Personalizado del T-REGISTRO: El PDT contará con la opción "Importar archivo personalizado" en el módulo UTILITARIOS. Dicho archivo será descargado de SOL-Módulo T-REGISTRO.



Obtenga el archivo personalizado del T-Registro

Si opta por la elaboración de su declaración con el Archivo personalizado, verifique que a la fecha de generación del archivo sus datos del T-REGISTRO se encuentren actualizados.



(1) La SUNAT generará mensualmente un archivo personalizado y será puesto a disposición de todos los empleadores, considerando la data de T-REGISTRO a la fecha de proceso.

EMPLEADOR / Mantenimiento de conceptos: Personalice su PDT seleccionando los conceptos y descuentos que realice a sus trabajadores y pensionistas.



También puede habilitar otros conceptos no contemplados en la Tabla 22 del Anexo 2 de la R.M.Nº 121-2011-TR



Realice la afectación



Empleador/ Convenio (estabilidad tributaria)



3.5 Caso práctico - Declaración/información general

Declaración / Información general

Ingresa en NUEVO - y luego ingresar el período de la declaración.

The screenshot shows the PDT Planilla Electrónica - PLAME web application. The left sidebar has a menu with 'Nueva declaración' highlighted. The main area is titled 'Declaraciones Juradas' and contains a form for 'Datos básicos de la declaración'. The form fields are: RUC (20542114224), Nombre / Razón Social (INSTITUTO PERUANO CONTABLE GUBERNAMENTAL S.A.C.), Periodo Tributario (mm/aaaa) (05/2018), and ¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria? (SI/NO). Below this is a section for 'Obtención de datos del T-REGISTRO*' with two options: 'Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL)' and 'Utilizar datos T-REGISTRO al: 2018-05-08 16:55:50'. The bottom of the form has 'Validar' and 'Guardar' buttons.

Declaración / Detalle de la declaración

Trabajadores

Detalle de la declaración – Datos de trabajadores

Los datos vinculados a la identificación, tipo de trabajador, régimen de salud, régimen pensionario e indicador de SCTR corresponden a los datos tomados del T-REGISTRO, por lo que no podrán ser modificados en el PDT.

Complete los indicadores de aporte a “EsSalud + Vida”, “Asegura tu pensión”, Tasa SCTR EsSalud, Condición de domiciliado del Imp a la Renta y si tiene Otros ingresos de 5ta Categoría.

PDT PLAME V.3.5 Release (0)

PDT Planilla Electrónica - PLAME

? Cerrar Sesión Salir

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General
Detalle de Declaración
Determinación de la Deuda

RUC: 20542114224 - INSTITUTO PERUANO CONTABLE GUBERNAMENTAL S.A.C.

Trabajadores
Pensionista
Personal en For...
Personal Tercer...
PS 4ta Categoría

Filtrar por: Nombre Buscar Mostrar todos

Tip Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est
01-31661763	DOMINGUEZ ENRIC	31							
01-70472877	LEYVA PATRICIO J	31							

Registros del 1 al 2 de 2 Página 1 de 1 << < > >> Ir a la página Total: 2

Importar archivo
Validar
Guardar

Con conexión a Internet RUC: 20542114224 Nombre / Razón Social: INSTITUTO PERUANO CONTABLE GUBERNAMENTAL S.A.C. Periodo: 05/2018

Detalle de la declaración /Trabajadores/Jornada laboral

Días Subsidiados: A diferencia del PDT 601 en este nuevo PDT (PLAME), solo se ingresará el tipo y número de días subsidiados.

Días no laborados y no Subsidiados: Ingrese el tipo de suspensión perfecta o imperfecta, así como el número de días.

Información General
Detalle de Declaración
Determinación de la Deuda

RUC: 20179316103 - IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE

Trabajadores
Pensionista
Personal en For...
Personal Tercer...
PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-03312787	CAMPOS CHIROQUE	30						

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj...
Jornada Laboral
Ingresos
Descuentos
Tributos y Apor...

Días de la Jornada

Laborados: 30

Subsidiados: 0

No laborados y no subsidiados: 0

TOTAL: 30

Grabar

Horas Laboradas

Ordinarias (HHH:MM) : :

Sobretiempo (HHH:MM) : :

Permite modificar los días subsidiados

Ingrese días laborados, subsidiados y horas laboradas.

Detalle de la declaración /Trabajadores/Ingresos

Ingresa el importe de cada uno de los conceptos que se devenguen y paguen en el período.

The screenshot shows the 'Detalle de Declaración' form for 'Ingresos'. The 'Ingresos' tab is selected. The table below shows the earnings data for employee CAMPOS CHIROQUE.

Código	Concepto	Devengado (\$/)	Pagado (\$/)
0106	TRABAJO SOBRE TIEMPO (H. EXTRA 35%)		
0107	TRABAJO EN FERIADO O DÍA DESCANSO		
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	3,400.00	3,000.00
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	675.00	0.00
0206	BONIFICACIONES REGULARES		
TOTAL INGRESOS:		4,075.00	3,000.00

A red box highlights the 'Ingresos' tab, and another red box highlights the 'Devengado (\$/)' and 'Pagado (\$/)' columns. A red arrow points from the text 'Ingresa los montos devengados y pagados.' to the 'Pagado (\$/)' column.

Detalle de la declaración /Trabajadores/Descuentos

Ingresa el importe de cada uno de los descuentos que se realizaron en el período. Culminado el ingreso de la información y antes de pasar a "Tributos y aportes" pulse "Grabar".

The screenshot shows the 'Detalle de Declaración' form for 'Descuentos'. The 'Descuentos' tab is selected. The table below shows the deduction data for employee CAMPOS CHIROQUE.

Código	Concepto	Monto (\$/)
0701	ADELANTO	235.00
0702	CUOTA SINDICAL	55.00
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIBLE	
TOTAL DESCUENTOS:		290.00

A red box highlights the 'Descuentos' tab, and another red box highlights the 'Monto (\$/)' column. A red arrow points from the text 'Ingresa los montos devengados y pagados.' to the 'Monto (\$/)' column.

Detalle de la declaración /Trabajadores/Tributos y Aportes

Ingresa el importe del tributo, aporte o prima. Los aportes al EsSalud, SCTR EsSalud y ONP son calculados automáticamente por el PDT.

En esta pantalla figuran los aportes a cargo de empleador y del trabajador.

The screenshot displays the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' application window. The title bar indicates 'PDT PLAME V.3.5 Release (0)'. The main header features the SUNAT logo and the application name. The breadcrumb trail shows: 'Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Tributos y Aportes'. The left sidebar contains navigation options: 'Empleador', 'Declaraciones Juradas', 'Nueva declaración', 'Declaraciones registradas', 'Declaraciones generadas', 'Reportes', 'Parámetros', 'Utilitarios', and 'Ayuda'. The main content area has three tabs: 'Información General', 'Detalle de Declaración' (selected), and 'Determinación de la Deuda'. Below the tabs, the RUC is 20542114224, belonging to 'INSTITUTO PERUANO CONTABLE GUBERNAMENTAL S.A.C.'. A table lists workers, with the first entry being 'DOMINGUEZ ENRIQUE' with 31 days. The 'Tributos y Aportes' tab is highlighted with a red circle. Below this tab, the 'Aportaciones del Trabajador' section shows a table with columns for 'Código', 'Concepto', 'Base de Cálculo (\$/)', and 'Monto (\$/)', listing various contributions like 'COMISIÓN AFP PORCENTUAL', 'CONAFOVICER', 'RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES', 'PRIMA DE SEGURO AFP', 'SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA', 'SPP - APORTACIÓN VOLUNTARIA', and 'OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.'. The 'TOTAL APORTES DEL TRABAJADOR:' is shown at the bottom of this section. The status bar at the bottom indicates 'Con conexión a Internet', the RUC, the company name, and the period '05/2018'.

Detalle de la declaración /Pensionistas

Ingrese el detalle de los conceptos pagados uno a uno – utilizando la opción “Editar”, o importando datos utilizando para ello la opción “Importar detalle DJ”.

PDT - Planilla Electrónica PLAME

SUNAT

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de Deuda

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores

Pensionistas

Personal en Formación

Personal Terceros

PS 4ta Categoría

Tip Doc. - Num Doc.

Apellidos y Nombres

Ingresos

Descuentos

Aporte Peral.

Redo a Pagar

Editar

Tip Doc. - Num Doc.	Apellidos y Nombres	Ingresos	Descuentos	Aporte Peral.	Redo a Pagar	Editar
01-01001014	MATIA BARBA RAQUEL					
01-01001030	CALERA CUEVAS GUADALUPE					
01-01001037	ALONSO CUYARI MARIA					

Importar Detalle de...

Validar

Guardar

Detalle de la declaración /Pensionistas/ Datos de los pensionistas

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de Deuda

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores

Pensionistas

Personal en Formación

Personal Terceros

PS 4ta Categoría

Tip Num. Doc.

Apellidos y Nombres

Ingresos

Descuentos

Aportes

Redo a Pagar

Editar

Tip Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Ingresos	Descuentos	Aportes	Redo a Pagar	Editar
01-01001014	MATIA BARBA RAQUEL					

Importar Detalle de...

Validar

Guardar

Detalle del Pensionista

Ingresos

Descuentos

Aportes

Tip documento: 0101001014

Nro documento: 31551914

Apellido paterno: MATIA

Apellido materno: BARBA

Nombres: RAQUEL

DATOS DE SEGURIDAD SOCIAL:

Tipo de pensionista: EMPLEADO

Regimen de salud: REGIMEN PENSIONISTAS

Regimen pensionario: REGIMEN "SOL" (SOL DE PENSION)

¿Aporta a El Seguro + Vida?

Si

No

Complete el indicador de +Vida Seguro de Accidentes.

Total Pensionistas: 0

Detalle de la declaración /Pensionistas/ Ingresos

PDF V2.0.1.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores

Pensionistas

Personal en Formación

Personal Terceros

PS 4ta Categoría

Tp-Ram. Doc.	Apellidos y Nombres	Ingresos	Descuentos	Aporte Peral.	Total a Pagar
01-01001014	MATIA BARBA RAQUEL				

Datos del Pensionista

Ingresos

Código	Concepto	Devengado (\$/)	Pagado (\$/)
0912	PENSIONES JUBIL. C/SAINT. MONT. RIVAL	992.00	992.00

TOTAL INGRESOS: 992.00

Total Pensionistas: 0

Ingrese montos devengados y pagados.

Detalle de la declaración /Pensionistas/ Descuentos

PDF V2.0.1.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores

Pensionistas

Personal en Formación

Personal Terceros

PS 4ta Categoría

Tp-Ram. Doc.	Apellidos y Nombres	Ingresos	Descuentos	Aporte Peral.	Total a Pagar
01-01001014	MATIA BARBA RAQUEL				

Datos del Pensionista

Ingresos

Descuentos

Código	Concepto	Monto (\$/)
0701	ADELANTO	
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIBLE	

TOTAL DESCUENTOS: 0.00

Total Pensionistas: 0

Ingrese descuentos.

Detalle de la declaración /Pensionistas/ Aportes

PDT V2.0 1.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de Deuda**

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores **Pensionista** **Personal en Formación** **Personal Terceros** **PS 4ta Categoría**

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Ingresos	Descuentos	Aporte Pensl.	Neto a Pagar
01-01001014	MATIA BARBA RAQUEL	\$60.00		39.20	

[Cerrar detalle](#)

Datos del Pensionista **Ingresos** **Descuentos** **Aportes**

Aportaciones del Pensionista:

Código	Concepto	Base de Cálculo (\$/)	Monto (\$/)
0610	ESSALUD SEGURO REGULAR PENSIONISTA	\$60.00	39.20
0611	OTROS APORTACIONES TRAB/PENSIONIS.		

TOTAL APORTES DEL PENSIONISTA: 39.20

Total Pensionistas: 0

Grabar

Importar detalle DJ

Validar

Guardar

Al cerrar detalle retorna al listado de pensionistas.

Detalle de la declaración /Personal en Formación

PDT V2.0 1.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Pensionistas

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Enviar declaración >>

Declaraciones enviadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de Deuda

RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores

Pensionista

Personal en Formación

Personal Terceros

PS-4ta Categoría

Búsqueda

Tip. Doc. - Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Editar
01-01001010	ARANA OUTIERREZ IBON		

Importar detalle EU

Validar

Quitar

Detalle de la declaración /Personal en formación/Datos del personal en formación

Ingresa el monto pagado de la subvención económica o estipendio pagado al personal en formación, cierre detalle y prosiga con el resto del personal

PDT V2.0 1.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

SUNAT

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal en Formación

Empleador: RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores Pensionista **Personal en Formación** Personal Terceros PS 4ta Categoría

Tip. Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto
01-01001010	ARANA GUTIERREZ IBON	800.00

Oxsa Personal en Formación

Tipo documento: 01-000-000
Nro. documento: 01001010
Apellidos y Nombres: ARANA GUTIERREZ IBON
Monto pagado: 800.00

Ingresa el monto de la subvención económica.

Detalle de la declaración /Personal de Terceros

Ingresa la tasa y la base de cálculo se aporte al SCTR -EsSalud

Planilla Electrónica V2.0 1.0

PDT - Planilla Electrónica PLAME

SUNAT

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal Terceros

Empleador: RUC: 20100003199 - COMERCIAL ABC S.A.C.

Trabajadores Pensionista Personal en Formación **Personal Terceros** PS 4ta Categoría

Tip. Doc.	Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Tasa (%)	Base de Cálculo	EsSalud SCTR	Editar
01-01001010		MEDRANO SERRANO SILVA				
01-01001010		SANCHEZ CURUTCHET GONZA				

Importar detalle 03

Detalle de la declaración -P.S. Renta 4ta. categoría

The screenshot shows the SUNAT PDT - Planilla Electrónica PLAME interface. The breadcrumb trail is: Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría. The 'Detalle de Declaración' tab is selected and highlighted with a red box. Below it, the 'PS 4ta Categoría' sub-tab is also highlighted with a red box. The main area displays a table with columns: Tip.Doc., Num.Doc., Apellidos y Nombres, Monto, Monto Retenido, Editar, and Eliminar. A red arrow points to the 'Importar detalle D3' button in the bottom left corner. Another red arrow points to the 'Editar' button in the table's first row.

Detalle de la declaración -P.S. Renta 4ta. Categoría/ Datos PS 4ta Categoría

Ingresa el N°. de RUC y los apellidos y nombres del PS-4ta Categoría.

Adicionalmente, se indicará la condición de domicilio y si aplica Convenio para evitar Doble Imposición.

Pulse Grabar para pasar a "Detalle de Comprobantes".

The screenshot shows the 'Datos PS 4ta Categoría' form in the SUNAT PDT - Planilla Electrónica PLAME interface. The 'Detalle de Declaración' tab is selected and highlighted with a red box. Below it, the 'PS 4ta Categoría' sub-tab is also highlighted with a red box. The form contains the following fields: Tipo documento (05-RUC), Nro de documento (500300005), Apellidos y Nombres (PEREZ LOPEZ, JUAN), Condición de domicilio según impuesto a la renta (Domiciliado), and ¿Tiene convenio para evitar doble imposición? (SI). A red box highlights the 'Datos PS 4ta Categoría' section header. The 'Grabar' button is at the bottom left.

PS 4TA Categoría (Detalle de comprobantes - individual)

Seleccione el tipo de comprobante, e ingrese:

1. Serie y número de comprobante de pago.
2. La fecha de emisión y la de pago.
3. Monto de la contraprestación.

Indicador de retención. El aplicativo calculará el monto retenido. Finalmente pulse "cerrar detalle"

The screenshot displays the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' application window. The top navigation bar includes 'Información General', 'Detalle de Declaración', and 'Determinación de la Deuda'. The 'Detalle de Declaración' tab is active, showing the 'PS 4ta Categoría' section. Below this, there are tabs for 'Trabajadores', 'Pensionista', 'Personal en Formación', 'Personal Terceros', and 'PS 4ta Categoría'. The 'PS 4ta Categoría' tab is selected, displaying a table with columns: 'Tip-Núm. Doc.', 'Apellidos y Nombres', 'Monto', 'Monto Retenido', and 'Est'. A row is visible with '06-10033006051' and 'PEREZ LOPEZ JUAN'. Below this table, there is a 'cerrar detalle' link. The main section is titled 'Datos PS 4ta Categoría' and 'Detalle de Comprobantes'. It contains a table with columns: 'Tipo Comp.', 'Serie', 'Nro. Comp.', 'Fecha Emisión (dd/mm/aaaa)', 'Fecha Pago (dd/mm/aaaa)', 'Monto', and 'Aplica Retención'. A row is filled with 'RECIBO POR HONORARIO', '001', '00001235', '05/09/2011', '15/11/2011', '10000', and a dropdown menu. At the bottom, there are 'Grabar' and 'Nuevo' buttons. The status bar at the very bottom shows 'Con conexión a Internet', the RUC '20179316103', the company name 'IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE', and the period '11/2011'.

PS 4TA Categoría (Detalle de comprobantes)

Recuerde que la Fecha de pago debe corresponder al período de declaración, por ello si declara período 11/2015, la fecha de pago debe encontrarse comprendida entre el 01 y el 30.11.2015.

De aplicar convenio para evitar la doble imposición, la casilla "Monto Retenido" será editable, pudiendo ajustar el monto de la retención.

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría >> Detalle de Comprobantes [Salir](#)

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 20179316103 IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE

Trabajadores **Pensionista** **Personal en Formación** **Personal Terceros** **PS 4ta Categoría**

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Monto Retenido	Est.
08-10033006051	PEREZ LOPEZ JUAN	10,000.00	1,000.00	✓

[ver detalle](#)

Datos PS 4ta Categoría **Detalle de Comprobantes**

Tipo Comp.	Serie	Nro. Comp.	Fecha Emisión (dd/mm/aaaa)	Fecha Pago (dd/mm/aaaa)	Monto	Aplica Retención
RECIBO POR HONORARIO	001	00091236	06/09/2011	10/11/2011	10,000.00	
RECIBO POR HONORARIO	001	00091236	07/09/2011			

Noviembre

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30

[Grabar](#) [Nuevo](#)

Con conexión a Internet | RUC: 20179316103 | Nombre / Razón Social: IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE | Periodo: 11/2011

3.6 Caso práctico - Determinación de la deuda y generación de la declaración

Declaración – Determinación de deuda

Culminado el llenado de "Detalle de declaración", verifique que todos los trabajadores, pensionistas y demás prestadores tengan estado consistente (✓).

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría									
Filtrar por: Nombre					Buscar		Mostrar todos		
Tip.Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est
01-20023633	PINEDA CABRERA I	30	400.00	0.00	0.00	400.00	0.00		✓
01-20030096	PINEDA CABRERA I	30	1,050.00	0.00	0.00	1,050.00	60.75		✓
01-20116478	RETAMOZO CASTILLO	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
01-46351866	ROMERO GUTIERREZ	30	150.00	0.00	0.00	150.00	0.00		✓
01-44443381	TOCASCA ARANA C	30	600.00	0.00	0.00	600.00	0.00		✓
01-20055007	VALDIVIESO VENTURA	30	777.78	0.00	0.00	777.78	60.75		✓
01-10791613	VEGA SIU ANGEL F	30	2,300.00	0.00	192.60	2,107.40	135.00		✓
01-42428556	VILLALOBOS ASTETE	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
01-42861846	VILLALTA ROSAS M	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
Registros del 10 al 18 de 18 Página 2 de 2 << < > >> Ir a la página Total: 18									

Trabajadores		Pensionista	Personal en For...	Personal Tercer...	PS 4ta Categoría				
Filtrar por:		Nombre		Buscar	Mostrar todos				
Tip.Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est
01-20023633	PINEDA CABRERA I	30	400.00	0.00	0.00	400.00	0.00		✓
01-20030096	PINEDA CABRERA I	30	1,050.00	0.00	0.00	1,050.00	60.75		✓
01-20116478	RETAMOZO CASTI	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
01-46351866	ROMERO GUTIERR	30	150.00	0.00	0.00	150.00	0.00		✓
01-44443381	TOCASCA ARANA C	30	600.00	0.00	0.00	600.00	0.00		✓
01-20055007	VALDIVIESO VENT	30	777.78	0.00	0.00	777.78	60.75		✓
01-10791613	VEGA SIU ANGEL F	30	2,300.00	0.00	192.60	2,107.40	135.00		✓
01-42428556	VILLALOBOS ASTE	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
01-42861846	VILLALTA ROSAS M	30	855.56	0.00	0.00	855.56	60.75		✓
Registros del 10 al 18 de 18 Página 2 de 2 << < > >> Ir a la página Total: 18									

PDT PLAME V2.0

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría >> Detalle de Comprobantes

RUC: 20179316103 - IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE

Trabajadores Pensionista Personal en Formación Personal Terceros **PS 4ta Categoría**

Tip-Mun. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Monto Retenido	Est
06-10033006051	PEREZ LOPEZ JUAN	10,000.00	1,000.00	✓

[ver detalle](#)

Datos PS 4ta Categoría

Tip Comp.	Serie	No. Comp.	Fecha Emisión (dd/mm/aaaa)	Fecha Pago (dd/mm/aaaa)	Monto	Aplica Retención
RECIBO POR HONORARIOS	001	00001236	06/09/2011	10/11/2011	10,000.00	
RECIBO POR HONORARIOS	001	00001236	07/09/2011			

Noviembre

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30

Grabar Nuevo

Con conexión a Internet | RUC: 20179316103 | Nombre / Razón Social: IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - IEP NUESTRA SEÑORA DE | Periodo: 11/2011

Valide la declaración y de no detectarse inconsistencias guarde la declaración.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Determinación de Deuda

Información General | **Detalle de Declaración** | **Determinación de la Deuda**

Determinación Deuda	Fondo Deuda, Estructura Actual	Exigible + Mora	Saldo Sin Cta. Penalizaciones	Corriente, Saldo, Valor Presente
Bien Invalorable	453	454	455	456
Impuesto Resultante	413	414	415	416
Compensaciones (Gastos a favor exp.)				427
Crédito EPS-Ley N° 26790				
Crédito EPS periodo anterior Ley N° 26790				
Otras deducciones permitidas por ley				
Pagos previos (afectivos, cheque, etc)				507
Interés Moratorio				740
Saldo a Pagar	713	714	715	716
Importe a Pagar	803	804	805	806
IVA				

Forma de Pago: Efectivo ☒ Cheque ☐
Importe Total a Pagar: 8.432
Banco: [Seleccionar] **Número de Cheque:** []

Validar **Guardar**

Conexión a Internet: [] RUC: 2017501003 | Nombre / Raz. Social: IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA | Período: 11/0011

PDT 0601 - Planilla Electrónica PLAME
 La declaración jurada no presenta inconsistencias.
Aceptar

GENERACIÓN DE LA DECLARACIÓN

1 Ingrese **Declaraciones registradas**

2 Seleccione la declaración. Sólo si la declaración se grabó satisfactoriamente, se habilita el ícono para generar el "archivo de envío" de su declaración.

3 Seleccione la forma de presentación e ingrese el lugar de su PC donde se grabará el archivo. Luego pulse **Generar**.

Declaraciones Registradas

RUC	Nombre / Raz. Social	Período	Fecha (H. Act.)	Estado
2017501003	IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE	11/0011	2011-11-20 12:30:32	✓

Generar Archivo de Envío

RUC: 2017501003 - IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.
 Su declaración será presentada por:
☐ Las ventanillas de SUNAT o Banco autorizado
☐ Internet SUNAT operando en línea

Unidad donde se guardará el archivo PDT: []

Buscar carpeta

Seleccione la unidad donde desea guardar el archivo PDT:

- U: C:\
- U: D:\
- U: E:\
- U: F:\
- U: G:\
- U: H:\
- U: I:\
- U: J:\
- U: K:\
- U: L:\
- U: M:\
- U: N:\
- U: O:\
- U: P:\
- U: Q:\
- U: R:\
- U: S:\
- U: T:\
- U: U:\
- U: V:\
- U: W:\
- U: X:\
- U: Y:\
- U: Z:\

Crear nueva carpeta **Aceptar** **Cancelar**

4 De no existir inconsistencias se genera el archivo de envío de su declaración.

5 En el lugar señalado de su PC se genera un resumen del archivo de envío generado.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Determinación de Deuda

Declaraciones Registradas

RUC	Nombre / Raz. Social	Período	Fecha (H. Act.)	Estado
2017501003	IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE	11/0011	2011-11-20 12:30:32	✓

Generar Archivo de Envío

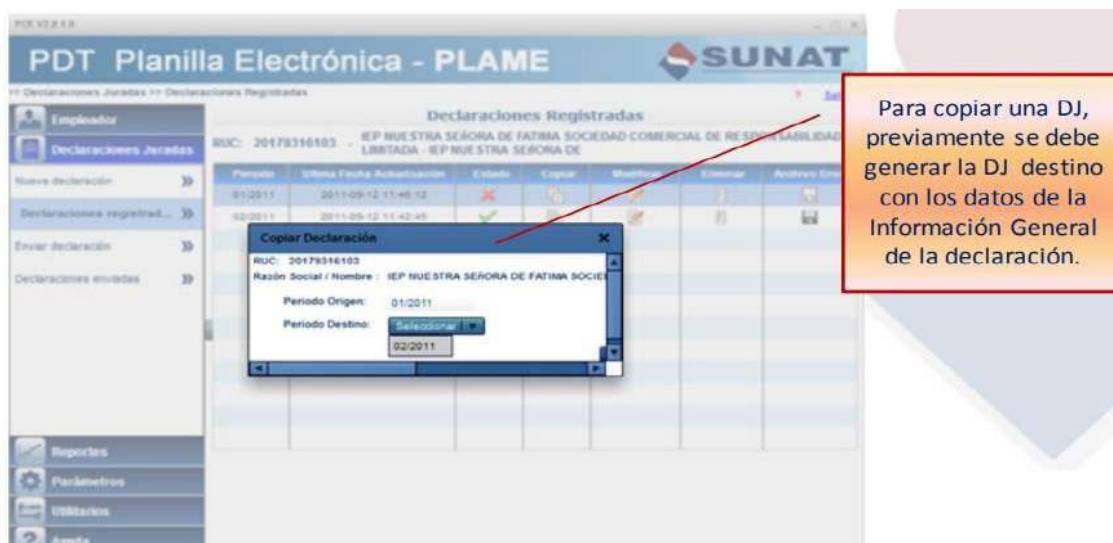
RUC: 2017501003 - IEP NUESTRA SEÑORA DE FATIMA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.
 Su declaración será presentada por:
☐ Las ventanillas de SUNAT o Banco autorizado
☐ Internet SUNAT operando en línea

Unidad donde se guardará el archivo PDT: []

Generación de Archivo de Envío

Contando líneas del archivo 16/17

Declaraciones registradas – Copiar declaración



AFP NET

3.7 Requerimientos y configuración aplicativos

La configuración mínima para los nuevos aplicativos (T-Registro y PDT PLAME) es:

1. Microcomputador PC o compatible Pentium.
2. Memoria RAM mínima de 512MB, sugerido 1GB.
3. Sistema Operativo Windows XP o superior.
4. Espacio Disponible en disco duro de 100MB como mínimo (empleadores con menos de 100 trabajadores y/o prestadores). Para empleadores con más prestadores se requerirá de mayor espacio.
5. Resolución mínima del monitor de 1024 x 768 pixeles.
6. Internet Explorer versión 8 ó superior, o utilizar el Mozilla Firefox versión 3 o superior, con la siguiente configuración: i) Ejecución de Javascript habilitada y ii) opción de ventanas emergentes habilitada.
7. Conexión a internet. Es de indicar que el PDT PLAME puede ser utilizado sin conexión a SOL.

BIBLIOGRAFÍA

- Bravo Melgar, Héctor. *Derecho laboral peruano: Principios y fundamentos*. Lima: Editorial Jurídica Grijley, 2018.
- Chirinos Soto, Luis. *El contrato de trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019.
- Espinoza de los Monteros, Alicia. *Derecho laboral y relaciones colectivas en el Perú*. Lima: Editorial Jurídica Grijley, 2019.
- Huerta Montero, Carlos. *Manual de derecho laboral*. Lima: Palestra Editores, 2020.
- Ojeda Becerra, Jorge. *El despido en la legislación peruana: Doctrina y jurisprudencia*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2021.
- Paye Tupayachi, Américo. *Principios fundamentales del derecho del trabajo peruano*. Arequipa: Editorial UNSA, 2018.
- Pérez Castro, Mario. *Derecho laboral individual y colectivo*. Lima: Editorial San Marcos, 2017.
- Quispe Huamán, Juan. *Derecho procesal laboral peruano*. Lima: Editorial Jurista, 2021.
- Sánchez Ramírez, Antonio. *Legislación laboral peruana: Teoría y práctica*. Lima: Editorial Palestra, 2020.
- Villavicencio Ríos, César. *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Editorial Normas Legales, 2017.

Este libro se terminó de publicar en la editorial

**Instituto Universitario
de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú**



ISBN: 978-612-5130-53-2

